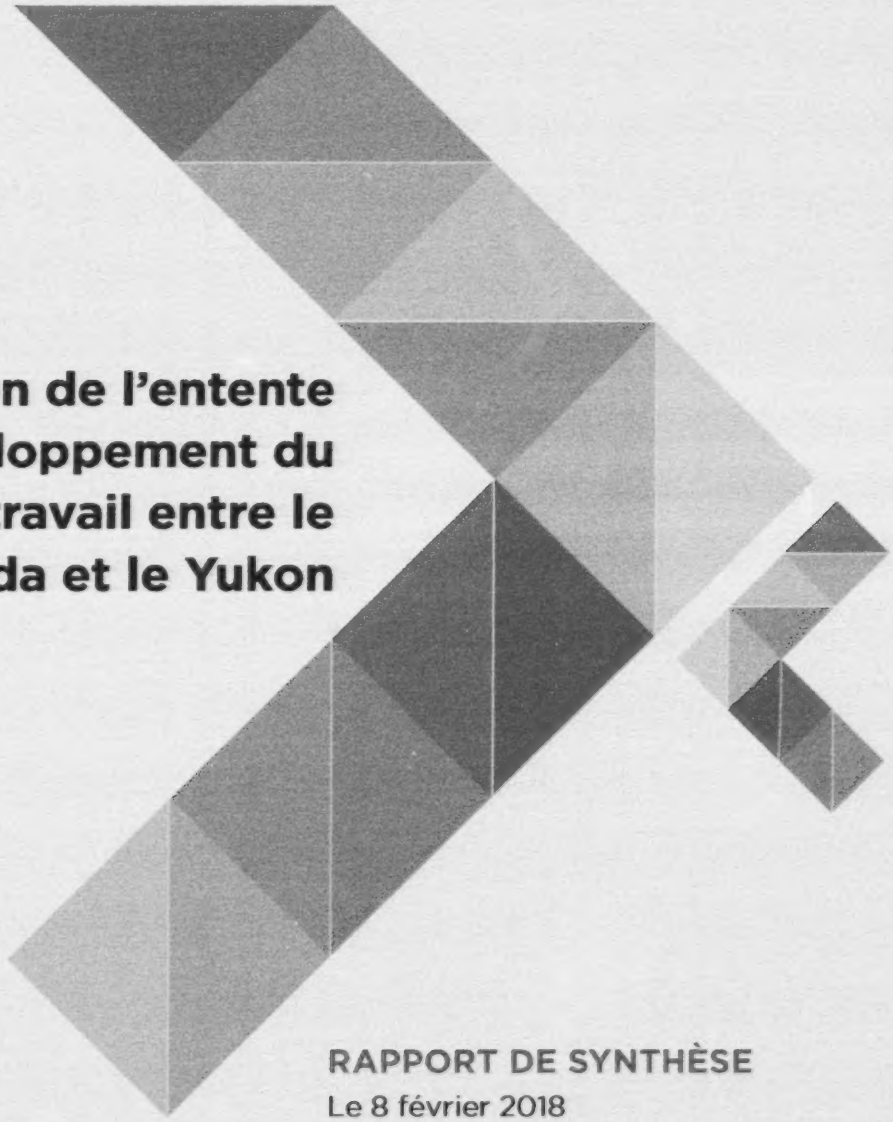
Emploi et Développement social Canada
Employment and Social Development Canada
Canada

Évaluation de l'entente sur le développement du marché du travail entre le Canada et le Yukon



RAPPORT DE SYNTHÈSE

Le 8 février 2018

Direction de l'évaluation ▸ Direction générale des politiques stratégiques et de service

SP-1176-05-18F

Évaluation de l'Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne sur le site
canada.ca/publicentre-EDSC.

Ce document est aussi offert sur demande en médias substituts (gros caractères, MP3, braille, audio sur DC, fichiers de texte sur DC, DAISY, ou accessible PDF) auprès du 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, 2018

Pour des renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
N° de cat. : Em20-98/2018F-PDF
ISBN : 978-0-660-26651-0

EDSC
N° de cat. : SP-1176-05-18F

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES III
SOMMAIRE V
RÉPONSE DE LA GESTION XVI
1. INTRODUCTION 1
1.1 CONTEXTE DES ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL 1
1.2 MÉTHODOLOGIE 3
1.3 APERÇU DES ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS CE RAPPORT 6
2 CONSTATATIONS DE L'ÉVALUATION 8
2.1 JUSTIFICATION ET SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL 8
2.2 PRESTATION D'EMPLOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 11
2.2.1 Description du programme *11*
2.2.2 Exécution du programme *12*
2.2.3 Importance de la demande sur le marché du travail *13*
2.2.4 Profil des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences *13*
2.2.5 Impacts différentiels *14*
2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages *15*
2.2.7. Résultats sur le marché du travail *16*
2.2.8 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences *18*
2.3 PRESTATION D'EMPLOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – FORMATION EN APPRENTISSAGE 21
2.3.1 Description du programme *21*
2.3.2 Exécution du programme *21*
2.3.3 Profil des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage *22*
2.3.4 Résultats sur le marché du travail *22*
2.3.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage *23*
2.4 SUBVENTIONS SALARIALES CIBLÉES 26
2.4.1 Description du programme *26*
2.4.2 Exécution du programme *26*
2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales ciblées *28*
2.4.4 Résultats sur le marché du travail *29*
2.4.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de subventions salariales ciblées *30*
2.5 AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT 32
2.5.1 Description et exécution du programme *32*
2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant *32*
2.5.3 Difficultés dans l'établissement de rapports sur les résultats du programme d'aide au travail indépendant *32*
2.6 SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI 34
2.6.1 Description et exécution du programme *34*

2.6.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi *35*
2.6.3 Impacts différentiels *37*
2.6.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages *37*
2.6.5. Résultats sur le marché du travail *37*
2.6.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi *40*
3. COMPARAISON DES PRINCIPALES CONCLUSIONS PAR TYPE DE PROGRAMME **43**
3.1. ANALYSE DES IMPACTS DIFFÉRENTIELS ET ANALYSE COÛTS-AVANTAGES POUR LES PRESTATAIRES ACTIFS QUI ONT PARTICIPÉ AUX PROGRAMMES 43
3.2. RÉSULTATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL POUR LES ANCIENS PRESTATAIRES QUI ONT PARTICIPÉ AUX PROGRAMMES 44
4. CONCLUSIONS **47**
5. RECOMMANDATIONS **50**
RÉFÉRENCES **53**
ACRONYMES **55**
ANNEXE A – MÉTHODOLOGIE **56**
ANNEXE B – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE PRESTATION D'EMPLOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES **61**
ANNEXE C - RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE PRESTATION D'EMPLOI POUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES – FORMATION EN APPRENTISSAGE **67**
ANNEXE D – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE SUBVENTIONS SALARIALES CIBLÉES **69**
ANNEXE E – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME D'AIDE AU TRAVAIL INDÉPENDANT **71**
ANNEXE F – RÉSULTATS DÉTAILLÉS DU PROGRAMME DE SERVICES D'AIDE À L'EMPLOI **74**
ANNEXE G – LISTE DES SEPT ÉTUDES PRÉSENTÉES DANS LE RAPPORT DE SYNTHÈSE **83**

Liste des tableaux et des graphiques

Tableau i. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Yukon vi
Graphique i. Changement dans les revenus moyens des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT ix
Graphique ii. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont eu recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT x
Graphique iii. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires occupant un emploi au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT x
Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Yukon 3
Graphique 1. Exemple de calcul des impacts différentiels 4
..... 4
Graphique 2. Plus haut niveau de scolarité atteint par la population en âge de travailler (de 25 à 64 ans) au Yukon, selon le statut d'Autochtone 8
Graphique 3. Augmentation des revenus des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences par rapport aux non-participants . 15
Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences en 2001-2007 (en dollars courants) 17
Graphique 5. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage en 2003-2005 (en dollars courants) 23
Graphique 6. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées en 2001-2007 (en dollars courants) 30
Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi en 2001-2007 (en dollars courants) 39
Graphique 8. Changement dans les revenus moyens des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT 45
Graphique 9. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont eu recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation 45
Graphique 10. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires occupant un emploi au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT 46
Tableau A1. Nombre d'entrevues réalisées auprès des informateurs clés 56
Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences 61
Tableau B2. Impacts différentiels du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – Prestataires actifs 62
Tableau B3. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences 62

Tableau B4. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences 63
Tableau B5. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences 65
Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage 67
Tableau C2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage en 2003-2005 68
Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales ciblées 69
Tableau D2. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées 70
Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant 71
Tableau E2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant 72
Tableau E3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant 73
Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de services d'aide à l'emploi 74
Tableau F2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi — Prestataires actifs 75
Tableau F3. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de services d'aide à l'emploi 75
Tableau F4. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi 76
Tableau F5. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi 80
Tableau G1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse 83

Sommaire

1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec le Yukon et onze autres provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Le premier cycle de l'évaluation des EDMT, qui a été réalisé entre 1998 et 2012, comprenait des évaluations formatives et des évaluations sommatives bilatérales pour chaque province et territoire. Dans le cadre du second cycle, le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) découlant de ces ententes. Ces études ont permis de produire des preuves sur l'efficacité, l'efficience et la conception/l'exécution des PEMS pour l'ensemble du Canada, le Yukon et les onze autres provinces et territoires qui ont choisi de participer à un processus d'évaluation conjoint avec le Canada.

Dans le cadre des EDMT, le Canada transfère aux provinces et aux territoires 2,14 G$ en fonds d'assurance-emploi au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour la conception et la prestation de programmes et de services visant à aider les chômeurs (plus particulièrement ceux qui sont admissibles à l'assurance-emploi) à trouver un emploi et à le conserver. Plus précisément, le Yukon reçoit chaque année environ 3,25 M$ en financement pour les PEMS.

Les programmes et les services offerts par le Yukon correspondent aux catégories des PEMS définies en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi. Nous présentons ci-dessous une brève description des quatre catégories de programmes et de services visés par la présente évaluation :

- Le **programme de développement des compétences (prestation d'emploi pour le développement des compétences, y compris la formation en apprentissage)** aide les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière afin qu'ils participent à des formations en classe.
- Le **programme de subventions salariales ciblées** aide les participants à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière prenant la forme d'une subvention salariale.
- Le **programme d'aide au travail indépendant** offre aux participants un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires pour les aider à lancer leur propre entreprise.
- Le **programme de services d'aide à l'emploi** comprend notamment le counselling, les techniques de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail et la gestion de cas.

Quatre autres programmes et services sont offerts dans le cadre des EDMT, soit ceux des partenariats pour la création d'emplois, des partenariats du marché du travail, de la recherche et de l'innovation et des suppléments de rémunération ciblés. Ils n'étaient toutefois par visés par l'évaluation. Les programmes de suppléments de rémunération ciblés et de partenariats pour la

création d'emplois n'ont pas été exécutés au Yukon, et les programmes de partenariats du marché du travail et de la recherche et de l'innovation feront l'objet d'une évaluation ultérieure.

Le tableau i présente un aperçu de la part de financement attribuée aux quatre PEMS examinées dans le cadre du second cycle d'évaluation des EDMT et le coût moyen par intervention.

Tableau i. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Yukon

Programme et service	Part de financement 2014-2015	Coût moyen par intervention 2002-2005
Prestation d'emploi pour le développement des compétences (y compris la formation en apprentissage)	57,6 %	8 453 $
Services d'aide à l'emploi	40,4 %	1 659 $
Subventions salariales ciblées	0,2 %	4 023 $
Aide au travail indépendant	1,8 %	18 514 $
Total	**100 %**	–

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.

Le présent rapport fournit un résumé des constatations issues de sept études portant sur les interventions réalisées dans le cadre de l'EDMT entre le Canada et le Yukon et sur les participants à celles-ci. Les résultats sont présentés pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi, les travailleurs de longue date[1], les jeunes (âgés de moins de 30 ans) et les travailleurs âgés (55 ans et plus), dans les cas où le nombre de participants était suffisant pour la réalisation d'analyses quantitatives. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi sont les personnes qui touchaient des prestations d'assurance-emploi au moment de leur participation aux PEMS, alors que les anciens prestataires de l'assurance-emploi visés par l'évaluation ont reçu des prestations jusqu'à trois ans avant le début de leur participation aux PEMS.

2. Principales constatations

Les impacts différentiels, l'analyse coûts-avantages et les résultats sur le marché du travail laissent croire que, de façon générale, les programmes et les services offerts et financés dans le cadre de l'EDMT au Yukon aident les participants à améliorer leur situation sur le marché du travail après leur participation.

Les impacts différentiels démontrent que les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont connu une augmentation de leurs revenus et de leur incidence d'emploi après leur participation, par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. De plus, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de services d'aide à

[1] Les travailleurs de longue date qui ont fait l'objet de cette évaluation sont des personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

l'emploi ont diminué leur utilisation de l'assurance-emploi et ont connu une augmentation de leurs revenus après leur participation. Pour les prestataires actifs qui ont participé à ces deux programmes, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé les coûts de l'intervention au fil du temps. Les résultats sur le marché du travail démontrent que les anciens prestataires qui ont participé aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT ont affiché des revenus moyens plus élevés et ont été en moyenne moins nombreux à recourir à l'assurance-emploi et à l'aide sociale pendant les cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes, si l'on compare avec les cinq années qui ont précédé leur participation.

Certains participants semblent ne pas tirer d'avantages de leur participation aux PEMS, comme en témoigne la baisse générale de la proportion d'anciens prestataires sur le marché du travail entre la période précédant et la période suivant la participation. Cette baisse pourrait notamment être attribuable à des départs à la retraite ou à la décision de certaines personnes de quitter le marché du travail, pour différentes raisons.

2.1. Efficacité et efficience des PEMS pour les prestataires actifs qui ont participé aux programmes

Le programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences est efficace pour ce qui est d'accroître les revenus et l'incidence d'emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi

Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont touché des revenus plus élevés d'un emploi ou d'un travail indépendant après leur participation (montant cumulatif de 16 684 $) par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. De plus, ces participants ont enregistré des gains au chapitre de leur incidence d'emploi annuelle au cours de la première (4,1 points de pourcentage), de la troisième (4,2 points de pourcentage) et de la cinquième années (4,6 points de pourcentage) qui ont suivi leur participation comparativement aux non-participants. Les impacts différentiels sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient généralement pas statistiquement significatifs, bien que la dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale ait connu une diminution durant toutes les années postérieures au programme à l'exception de la première année (variant de 3,0 à 4,6 points de pourcentage) chez ces prestataires actifs.

Dans une perspective sociale (c'est-à-dire si l'on prend en compte la somme des coûts ou des avantages pour les participants et le gouvernement), les avantages de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont dépassé les coûts connexes dans les 6,3 années suivant la participation.

Le programme de services d'aide à l'emploi est efficace pour ce qui est d'accroître les revenus d'emploi et de réduire le recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi

Si l'on compare à des prestataires de l'assurance-emploi dans une situation semblable qui n'ont pas participé au programme, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi ont réduit leur recours à l'assurance-emploi d'un montant cumulatif de 2 847 $, ou de 6,7 semaines, après avoir participé au programme. Ces participants ont également connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi au cours de la deuxième (2 415 $) et de la quatrième (3 346 $) années qui ont suivi la participation. Les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi, le recours à l'aide sociale et le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale n'étaient pas statistiquement significatifs.

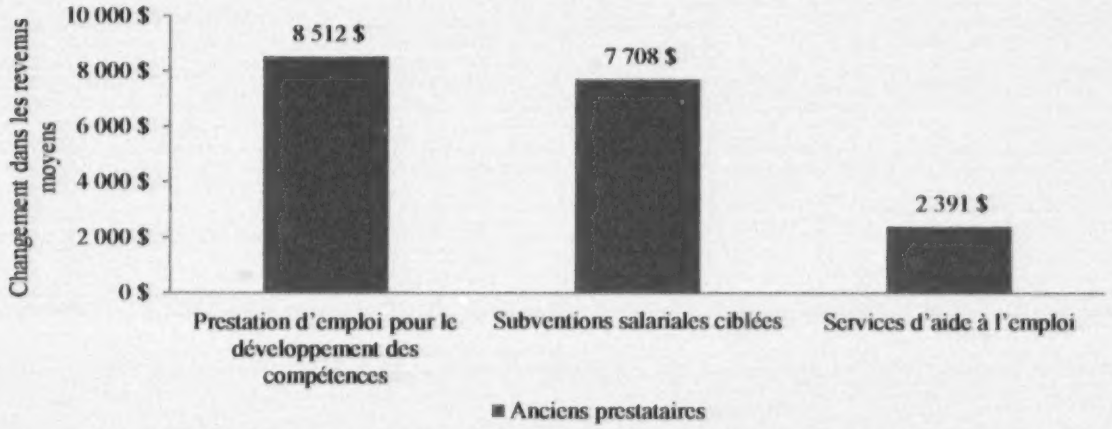
Dans une perspective sociale (c'est-à-dire si l'on prend en compte la somme des coûts ou des avantages pour les participants et le gouvernement), les avantages de la participation au programme de services d'aide à l'emploi ont dépassé les coûts connexes dans les 2 années qui ont suivi la participation.

2.2. Résultats sur le marché du travail pour les anciens prestataires qui ont participé aux programmes

Les participants aux programmes touchent des revenus moyens plus élevés à la suite de leur participation

Comme l'indique le graphique i, les anciens prestataires qui ont participé aux programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de services d'aide à l'emploi ont touché des revenus d'emploi moyens plus élevés pendant les cinq années qui ont suivi leur participation si l'on compare avec les cinq années précédant leur participation. Par exemple, les participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont connu une augmentation moyenne de 8 512 $ de leurs revenus d'emploi entre les cinq années qui ont précédé et les cinq années qui ont suivi la participation.

Graphique i. Changement dans les revenus moyens des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT

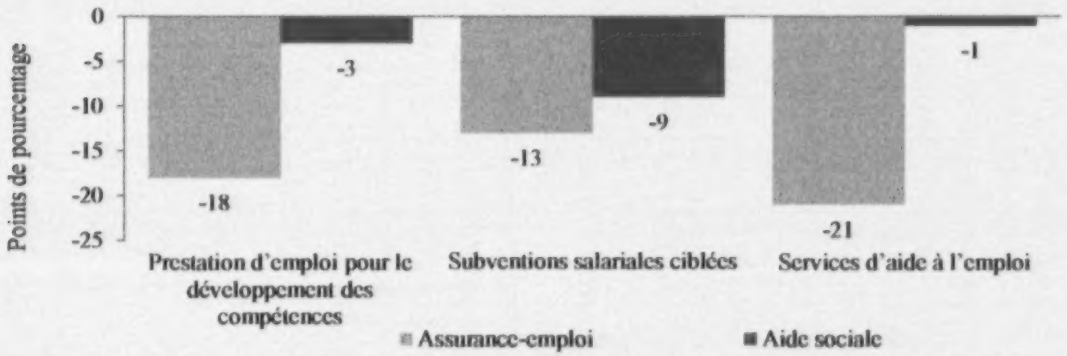


Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

La proportion moyenne de participants qui touchent des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale est plus faible après la participation aux programmes

Comme le montre le graphique ii, la proportion moyenne de participants ayant recours à l'assurance-emploi est plus faible au cours de la période postérieure à la participation pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de services d'aide à l'emploi (par rapport aux cinq années précédant la participation). Cette baisse s'accompagne d'une diminution de la proportion des anciens prestataires touchant des prestations d'aide sociale après avoir participé aux programmes. Par exemple, les anciens prestataires, qui ont participé au prestation d'emploi pour le développement des compétences, ont réduit leur recours à l'assurance-emploi de 18 points de pourcentage et leur recours à l'aide sociale de 3 points de pourcentage entre les cinq années qui ont précédé et les cinq années qui ont suivi la participation.

Graphique ii. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont eu recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT

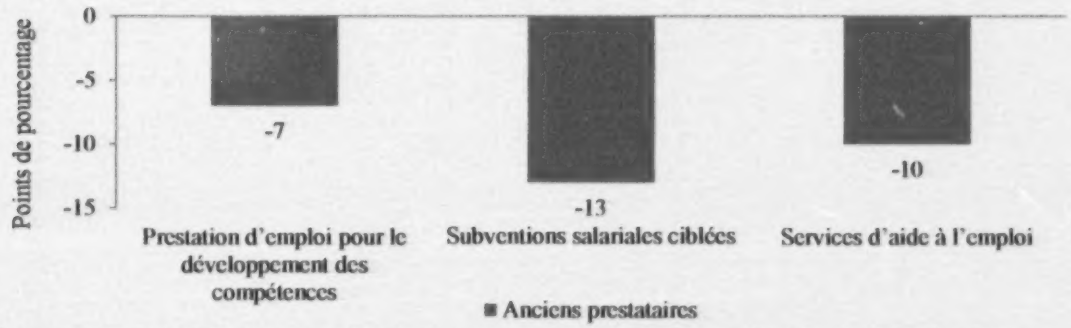


Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

La proportion moyenne de participants occupant un emploi est plus faible après la participation au programme qu'avant pour toutes les PEMS

Certains participants semblent ne pas tirer d'avantages de leur participation aux PEMS, comme en témoigne la baisse générale de la proportion d'anciens prestataires sur le marché du travail entre la période précédant et la période suivant la participation (voir le graphique iii). Cette baisse peut s'expliquer en partie par des départs à la retraite, compte tenu de la proportion de participants âgés de 55 ans et plus. De plus, certains participants ont peut-être quitté le marché du travail pour diverses raisons.

Graphique iii. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires occupant un emploi au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT



Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

2.3 Principales difficultés liées à la conception et à l'exécution des programmes

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants du Yukon ont permis de mettre en lumière quelques difficultés et de tirer certaines leçons à propos de la conception et de l'exécution des programmes. Dans le cas du programme de services d'aide à l'emploi, ce sont les résultats à l'échelle nationale qui sont présentés puisque le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative. Les principaux obstacles et difficultés sont énumérés ci-dessous.

Prestation d'emploi pour le développement des compétences

- La disponibilité de la formation est limitée à l'échelle locale, et les solutions de rechange (enseignement à distance, déménagement) s'avèrent assez compliquées et difficiles à mettre en œuvre.
- Il arrive que les participants n'aient pas les compétences essentielles ou les certifications (par exemple, permis de conduire ou permis pour l'utilisation de machinerie) qui sont nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste et qui nécessitent une formation prolongée qui n'est généralement pas financée par l'entremise du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences.
- Certaines personnes qui pourraient bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Les services de counselling pour les participants qui font face à des obstacles multiples ne sont pas toujours accessibles, de sorte que les intervenants doivent également assumer ce rôle de soutien.
- Il est difficile de recruter et de maintenir en poste du personnel (agents de projet et gestionnaires de cas) ayant l'expertise nécessaire pour aider les personnes ayant des plans d'action complexes.
- Un manque de connaissance peut empêcher les participants éventuels de s'inscrire à la formation, et divers obstacles (par exemple, absence de services de garde d'enfants, instabilité personnelle/familiale, problèmes de transport, difficultés scolaires, obstacles financiers, etc.) peuvent empêcher les participants de terminer leur formation.

Prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

- La littérature existante au Canada fait état d'un taux de non-achèvement relativement élevé chez les apprentis (de 40 % à 50 %)[2]. De plus, la littérature révèle que, malgré la hausse du taux d'inscription à des formations d'apprenti au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement[3]. Même si les données disponibles ne permettent pas de faire une estimation fiable du taux d'achèvement de la formation en apprentissage, les

---

[2] Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.

[3] COE, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575–605.

informateurs clés qui participent à la prestation de la formation en apprentissage ont confirmé que le taux d'achèvement avait stagné.

- Selon les informateurs clés, l'abandon du processus d'apprentissage est attribuable à des facteurs tels que les suivants :
  - Le manque de compétences essentielles et d'expérience professionnelle de base (dans le cas des jeunes apprentis).
  - Les difficultés financières (en raison du soutien limité que procurent les prestations versées au titre de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi et du coût de la vie qui est élevé au Yukon), les retards dans le traitement des demandes d'assurance-emploi, les obstacles au traitement de ces demandes et les déplacements nécessaires pour suivre une formation par stages d'études, tous des éléments qui peuvent décourager les apprentis.
  - Le fait que les apprentis peuvent changer d'avis quant à leur cheminement de carrière et interrompre leur formation.
  - Les fluctuations du marché du travail, qui peuvent entraîner des périodes de faible demande pour certains métiers.
  - Le manque de compagnons pour soutenir les apprentis (en particulier dans les régions rurales).

Subventions salariales ciblées

- Le fardeau administratif qui pèse sur les employeurs pendant le processus de demande et la période de subvention ainsi que les perceptions quant au niveau d'efforts requis pour répondre aux besoins des participants.
- Le manque de connaissance du programme et de ses objectifs de la part des employeurs ainsi que l'incapacité des participants de se mettre en valeur en utilisant uniquement la lettre d'autopromotion.
- Les perceptions quant à la qualité des participants, qui peuvent dissuader certains employeurs d'embaucher des participants au moyen de subventions salariales versées à l'employeur et les amener plutôt à opter pour d'autres programmes (Par exemple, le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le Programme des candidats).
- Des personnes qui pourraient bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Le manque d'emplois de premier échelon (qui conviennent souvent mieux aux participants embauchés au moyen de subventions salariales) ou le caractère saisonnier de certains postes.
- La question de savoir s'il s'agit d'un poste approprié pour le participant. Les circonstances propres au participant peuvent obliger ce dernier à cesser de travailler, ou l'exploration de carrières effectuée dans le cadre de la participation au programme peut révéler que l'emploi ne convient pas au participant.

Services d'aide à l'emploi

Les difficultés relevées dans 10 provinces et territoires comprennent ce qui suit :

- Les participants éventuels ne connaissent pas bien le programme de services d'aide à l'emploi.
- Les allocations budgétaires actuelles ne suffisent pas à assurer l'exécution des services d'aide à l'emploi, ce qui a amené certains fournisseurs à éliminer des services.
- Les fournisseurs de services ne sont pas en mesure d'offrir tous les services dont ont besoin les participants qui font face à de nombreux obstacles à l'emploi ; ils doivent donc diriger ces personnes vers d'autres organismes.

3. Recommandations

Les résultats de l'évaluation ont mené à la formulation de six recommandations, que voici :

- Au terme de l'examen qu'a mené en 2016 l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les stratégies en matière d'emploi et de compétences au Yukon, on a défini les besoins futurs pour une main-d'œuvre plus instruite et plus qualifiée au Yukon. Par ailleurs, les statistiques sur le marché du travail indiquent que les Autochtones représentaient 23 % de la population totale du Yukon en 2016, et affichaient un taux de chômage moyen de 11,4 % (comparativement à 4,5 % pour le Yukon). De plus, 28,7 % des Autochtones n'ont aucun certificat, diplôme ou grade (comparativement à 8,5 % pour le Yukon). Enfin, le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre de 2009 du Yukon préconise « [un] marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et qui offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais et des Yukonnaises ».

  ➢ Recommandation 1 : Il faudrait envisager d'offrir une formation en alphabétisation, une formation visant l'acquisition de compétences essentielles ou des cours de rattrapage au niveau secondaire aux personnes qui font face à de multiples obstacles et à celles qui sont loin du marché du travail, y compris les Autochtones, pour les aider à se préparer à suivre une formation professionnelle et, ultérieurement, à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, il faudrait qu'elles soient rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre de la prestation d'emploi pour le développement des compétences.

- Le nombre annuel de participants au programme de subventions salariales ciblées au Yukon est très faible, et les résultats sur le marché du travail présentés dans le rapport doivent être interprétés avec prudence. Les évaluations à l'échelle nationale et à l'échelle de plusieurs provinces montrent que le programme de subventions salariales ciblées est efficace pour ce qui est d'améliorer les revenus et l'emploi des participants.

  ➢ Recommandation 2 : Le Yukon devrait envisager de réduire les obstacles à la participation des employeurs au programme et d'appuyer la promotion du programme auprès des participants éventuels.

- Les prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont vu leur recours à l'assurance-emploi diminuer après leur participation et leurs revenus augmenter dans une certaine mesure par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. Le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative réalisée relativement à ce programme, qui portait sur les difficultés et les leçons tirées quant à la conception et à l'exécution du programme dans le contexte de la province ou du territoire participant.

  ➢ **Recommandation 3 : Étant donné qu'une part importante des fonds totaux de l'EDMT (40 %) est consacrée au programme de services d'aide à l'emploi et que les données d'évaluation indiquent que le programme fonctionne bien, il faudrait envisager d'examiner dans quelle mesure les difficultés et les leçons tirées qui ont été définies à l'échelle nationale (et qui sont présentées dans ce rapport) s'appliquent au contexte unique du Yukon.**

- Une étude menée à l'échelle nationale sur le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi a montré que le fait de recevoir de l'aide rapidement après avoir présenté une demande de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail.

  ➢ **Recommandation 4 : Le Yukon devrait envisager la possibilité de demander un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants, en particulier si la connaissance du programme de services d'aide à l'emploi constitue également un problème à l'échelle du territoire.**

- L'évaluation de l'EDMT a permis de mesurer les impacts différentiels de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et au programme de services d'aide à l'emploi (prestataires actifs) mais, pour les participants aux autres PEMS, elle a uniquement permis de produire les résultats sur le marché du travail, compte tenu du faible nombre de participants. Les résultats sur le marché du travail ont été produits pour l'ensemble des participants sur une période de cinq ans, au moyen de données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, de données sur la participation aux PEMS et des dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, l'insuffisance de données a limité la capacité d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS.
  - Il serait utile d'avoir accès aux données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents, pour orienter l'élaboration des politiques et la conception des programmes.
  - L'accès aux données sur les coûts du programme par participant permettrait également d'évaluer plus précisément le coût de la participation pour les prestataires actifs comparativement aux anciens prestataires.
  - À l'heure actuelle, il est impossible de faire la distinction entre les divers types de formation et de soutien financés dans le cadre du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences (formation en alphabétisation, formation visant l'acquisition de compétences essentielles, formation de base pour les adultes, formation professionnelle et droits différentiels pour les frais de scolarité). Ces types de formation/soutien peuvent donner lieu à des résultats très différents sur le marché du travail et peuvent permettre d'expliquer les résultats observés.

- Comme le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative, on en sait peu sur les divers types de services d'aide à l'emploi fournis dans cette province dans le cadre de l'EDMT. Ces services peuvent être de nature très différente, et il est possible que certains d'entre eux aident davantage les participants à faire un retour au travail. Par exemple, le fait d'avoir accès à un ordinateur pour faire ses recherches d'emploi soi-même n'entraîne pas les mêmes résultats que le fait de recevoir des conseils et de l'aide pour préparer un plan d'action en vue d'un retour au travail.

➢ **Recommandation 5 : Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le Canada et le Yukon en ce qui a trait aux programmes et aux politiques. Plus précisément, il faudrait :**

- **Recueillir des données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents.**
- **Recueillir des données sur le type de formation financée au titre du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. EDSC, le Yukon et les autres provinces et territoires devraient travailler en collaboration en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.**
- **Recueillir des données détaillées sur le coût des interventions liées aux PEMS.**

- L'évaluation n'a pas permis de produire des résultats concluants sur le marché du travail pour le programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Par ailleurs, on en sait peu sur la conception et l'exécution de ce programme. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'initiative des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

➢ **Recommandation 6 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.**

Réponse de la gestion

Introduction

La Direction de l'enseignement postsecondaire du ministère de l'Éducation du Yukon a travaillé en étroite collaboration avec la Direction de l'évaluation d'EDSC ainsi qu'avec nos collègues des autres provinces et territoires tout au long du deuxième cycle d'évaluation de l'EDMT. La Direction de l'enseignement postsecondaire aimerait profiter de cette occasion pour remercier tous les participants qui ont consacré temps et ressources au comité directeur de l'évaluation.

Les constatations contenues dans ce rapport constituent un fondement important du travail étant donné que le Yukon collabore avec les divers intervenants pour veiller à ce que les programmes d'emploi soient accessibles à tous ceux qui répondent aux critères. La Direction de l'enseignement postsecondaire approuve les recommandations de cette évaluation et est heureuse de soumettre les réponses suivantes de la direction.

Contexte

Dans le cadre du second cycle de l'évaluation des EDMT, deux ou trois études par année ont été réalisées. On a ainsi pu obtenir des données précieuses sur l'efficacité et l'exécution des PEMS au Yukon. Les quatre catégories de programmes suivantes étaient visées par l'évaluation :

- Prestation d'emploi pour le développement des compétences (y compris la formation en apprentissage).
- Subventions salariales ciblées.
- Aide au travail indépendant.
- Services d'aide à l'emploi.

L'évaluation de l'EDMT Canada-Yukon a confirmé que les programmes et les services aident généralement les participants du Yukon à améliorer leur situation sur le marché du travail après leur participation. En effet, les clients qui ont participé ont connu une augmentation de leurs revenus et de leur incidence d'emploi après la participation aux programmes offerts dans le cadre de l'EDMT, comparativement aux participants qui n'ont pas pris part à de tels programmes.

Réponse de la Direction de l'enseignement postsecondaire

Au total, six recommandations ont été formulées à la suite des constatations de l'évaluation. Voici la réponse du Yukon à ces recommandations :

Recommandation 1 : Il faudrait envisager d'offrir une formation en alphabétisation, une formation visant l'acquisition de compétences essentielles ou des cours de rattrapage au niveau secondaire aux personnes qui font face à de multiples obstacles et à celles qui sont loin du marché du travail, y compris les Autochtones, pour les aider à se préparer à suivre une formation professionnelle et, ultérieurement, à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, il faudrait qu'elles soient rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre de la prestation d'emploi pour le développement des compétences.

Réponse : Le Yukon a travaillé avec les intervenants pour élaborer une stratégie d'alphabétisation englobant toutes les formes d'alphabétisation, de la maternelle à l'âge adulte. La Direction de l'enseignement postsecondaire a également tendu la main aux gouvernements locaux des Premières Nations pour leur demander de travailler avec eux, selon leurs propres conditions, à l'élaboration d'une formation visant l'acquisition de compétences essentielles destinée à leurs citoyens. Les réunions à cet égard sont toujours en cours, mais elles sont très prometteuses. De plus, la nouvelle marge de manœuvre que procurent les ententes de transfert relatives au marché du travail créera de nouvelles occasions de participer à cette activité.

Recommandation 2 : Le Yukon devrait envisager de réduire les obstacles à la participation des employeurs au programme et d'appuyer la promotion du programme auprès des participants éventuels.

Réponse : Le Yukon est sur le point de lancer un nouveau programme (appelé provisoirement « Staffing UP [on recrute] ») qui permettra aux employeurs de participer à la planification de la formation du personnel, aidera les employeurs à recruter et à maintenir en poste des membres de groupes sous-représentés et, pour les petits employeurs qui ont 25 employés ou moins, de renforcer la capacité en matière de ressources humaines, y compris l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et l'information sur le marché du travail. Ce programme succédera aux programmes existants (Subvention canadienne pour l'emploi, Subventions salariales ciblées, etc.), et il comprendra des éléments d'évaluation et de réussite qui profiteront autant aux employeurs qu'aux chercheurs d'emploi. Nous cherchons également des façons de mobiliser les employeurs de manière plus efficace, conformément au Cadre de référence concernant la main-d'œuvre, afin que les employeurs puissent participer à l'élaboration du programme plutôt que de se limiter à recevoir du financement dans le cadre de celui-ci.

Recommandation 3 : Étant donné qu'une part importante des fonds totaux de l'EDMT (40 %) est consacrée au programme de services d'aide à l'emploi et que les données d'évaluation indiquent que le programme fonctionne bien, il faudrait envisager d'examiner dans quelle mesure les difficultés et les leçons tirées qui ont été définies à l'échelle nationale (et qui sont présentées dans ce rapport) s'appliquent au contexte unique du Yukon.

Réponse : Au Yukon, le principal avantage direct, et de loin, réside dans le soutien à la gestion de cas et à la recherche d'emploi offert dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. Si le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative sur le programme de services d'aide à l'emploi menée en 2013, c'est parce que la province avait déjà tiré bon nombre des conclusions contenues dans le rapport, notamment en ce qui a trait aux difficultés auxquelles se heurtent les personnes qui font face à de multiples obstacles et aux limites de l'ancienne stratégie de mesure du rendement. Notre approche pour la suite des choses témoigne du désir d'adopter une approche globale centrée sur le client, de procéder à une évaluation efficace des besoins et de tenter de rationaliser l'ensemble de programmes et les services offerts.

Parallèlement, nous souhaitons faire des gains d'efficacité dans les services qui permettront de mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, de mobiliser plus efficacement les employeurs et de réduire l'ensemble des coûts, afin de pouvoir libérer des fonds du programme. Bien que l'évaluation indique clairement que ces services sont essentiels et que nous ayons

l'intention de continuer à les offrir, les consultations que nous avons effectuées soulignent la nécessité d'une plus grande souplesse dans les programmes. Nous ne pouvons pas adopter de nouvelles approches si nous devons continuer à fournir le financement comme nous l'avons toujours fait. Cette révision des services d'aide à l'emploi et de la prestation des services de gestion des cas constitue un élément essentiel de nos plans pour l'avenir.

Recommandation 4 : Le Yukon devrait envisager la possibilité de demander un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants, en particulier si la connaissance du programme de services d'aide à l'emploi constitue également un problème à l'échelle du territoire.

Réponse : Le rapport d'évaluation indique clairement qu'une intervention précoce a des impacts positifs sur les revenus et l'emploi. Nous avons déjà entamé des discussions avec EDSC et nous prévoyons mettre en œuvre un système de repérage, référence et rétroaction en 2018-2019.

Recommandation 5 : Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le Canada et le Yukon en ce qui a trait aux programmes et aux politiques. Plus précisément, il faudrait :

- **recueillir des données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents ;**
- **recueillir des données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. EDSC, le Yukon et les autres provinces et territoires devraient travailler en collaboration en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS ;**
- **recueillir des données détaillées sur le coût des interventions liées aux PEMS.**

Réponse : Le Yukon est en bonne position pour respecter les exigences liées aux mesures de réussite et à la collecte d'information prévues dans les nouvelles ententes de transfert relatives au marché du travail et de la stratégie de mesure du rendement. Notre système de gestion des participants et des programmes (Genie) est déjà configuré pour qu'il nous soit possible de traiter environ 90 % des renseignements que nous avons convenu de recueillir et de fournir. Il ne reste plus qu'à travailler avec EDSC pour s'assurer que les systèmes de production de rapports tiennent compte de la nouvelle conception. Nous prévoyons atteindre cet objectif bien avant la date limite de 2019-2020 fixée dans la stratégie de mesure du rendement.

Recommandation 6 : Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.

Réponse : À l'heure actuelle, le Yukon n'a pas en place de programme actif d'aide au travail indépendant dans le cadre de l'EDMT. La situation de l'emploi et les conditions économiques au Yukon sont telles que les personnes qui désirent trouver un emploi y parviennent. Les personnes qui ont de la difficulté sur le marché du travail sont celles qui font face à de multiples obstacles à l'emploi, ce qui donne à penser que l'aide au travail indépendant ne constitue pas la bonne solution.

Cependant, nous avons entamé des discussions avec le ministère du Développement économique du Yukon et avec plusieurs gouvernements des Premières nations. L'activité entrepreneuriale est perçue comme une solution possible au taux de chômage élevé observé dans les collectivités à l'extérieur de Whitehorse et comme un facteur favorisant l'établissement d'un marché du travail viable dans les territoires traditionnels des Premières Nations, en particulier dans le domaine du tourisme écologique et culturel. Nous prévoyons lancer un programme de soutien à l'entrepreneuriat conjointement avec le ministère du Développement économique en 2018-2019.

1. Introduction

Emploi et Développement social Canada (EDSC) a travaillé conjointement avec le Yukon et onze autres provinces et territoires pour réaliser le second cycle de l'évaluation des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de 2012 à 2017. Le premier cycle de l'évaluation des EDMT, qui a été réalisé entre 1998 et 2012, comprenait des évaluations formatives et des évaluations sommatives bilatérales pour chaque province et territoire. Dans le cadre du second cycle, le travail d'évaluation consistait à réaliser deux ou trois études par année sur les programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) découlant de ces ententes. Ces études ont permis de produire des preuves sur l'efficacité, l'efficience et la conception/l'exécution des PEMS pour le Canada, le Yukon et les onze autres provinces et territoires qui ont choisi de participer à un processus d'évaluation conjoint avec le Canada.

Le présent rapport, qui fournit un résumé des constatations issues des études réalisées pour le Yukon, comprend les parties suivantes :

- Une introduction présentant un aperçu des études résumées dans ce rapport, notamment leur portée et la méthodologie utilisée pour chacune ainsi que des informations contextuelles sur les EDMT.
- Une section sur les constatations, présentant une discussion sur les raisons pour lesquelles il convient d'investir dans des programmes liés au marché du travail ainsi qu'un résumé des éléments probants de l'évaluation.
- Une comparaison des principales constatations par type de programme.
- Les conclusions et les leçons tirées.
- Les recommandations émanant des constatations de l'évaluation et les aspects sur lesquels il pourrait convenir de se pencher plus tard.

1.1 Contexte des Ententes sur le développement du marché du travail

Les EDMT sont des ententes bilatérales établies en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi de 1996 et conclues entre le Canada et chaque province ou territoire. Au titre des EDMT, le Canada transfère annuellement aux provinces et aux territoires 2,14 G$ en fonds au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour la conception et la prestation de programmes et de services visant à aider les personnes à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver. Plus précisément, le Yukon reçoit chaque année environ 3,25 M$ en financement pour les PEMS.

L'EDMT entre le Canada et le Yukon a été signée le 8 juillet 2009. L'entente a eu pour effet de transférer la responsabilité de la conception et de l'exécution des programmes et des services au Yukon. Les programmes et les services sont classés en deux catégories : 1) prestations d'emploi et 2) mesures de soutien.

Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi financées dans le cadre des EDMT sont offertes aux personnes sans emploi qui 1) touchent des prestations d'assurance-emploi (prestataires actifs) ; 2) ont terminé leur période de prestations dans les trois années précédant leur participation (anciens prestataires) ; ou 3) ont présenté une demande de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des cinq dernières années et retournent sur le marché du travail pour la première fois (anciens prestataires)[4]. Les prestations d'emploi comprennent ce qui suit :

- Le **programme de développement des compétences (prestation d'emploi pour le développement des compétences, y compris la formation en apprentissage)**. Vise à aider les participants à acquérir des compétences liées à l'emploi en leur octroyant une aide financière qui leur permet de choisir une formation en classe, de prendre les arrangements nécessaires pour la suivre et de payer les frais qui y sont associés.
- Le **programme de subventions salariales ciblées.** Vise à aider les participants à acquérir une expérience de travail en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière prenant la forme d'une subvention salariale.
- Le **programme d'aide au travail indépendant**. Vise à offrir aux participants admissibles aux prestations d'assurance-emploi un soutien financier et des conseils en matière de planification des affaires afin de les aider à lancer leur propre entreprise. Cette aide financière vise à couvrir les dépenses personnelles et d'autres types de dépenses à l'étape du démarrage de l'entreprise.
- Le **programme de partenariats pour la création d'emplois**. Vise à offrir aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui conduira à un emploi permanent. Les emplois sont proposés dans le cadre de projets qui favorisent le développement de la collectivité et la croissance de l'économie locale. Comme ce programme n'était pas offert au Yukon pendant la période faisant l'objet de l'étude, il n'était pas visé par l'évaluation.
- Le **programme de suppléments de rémunération ciblés**. Vise à offrir des incitatifs financiers qui encouragent les personnes sans emploi à accepter un emploi. Comme ce programme n'était pas offert au Yukon, il n'était pas visé par l'évaluation.

Mesures de soutien

Les mesures de soutien sont offertes à toutes les personnes sans emploi, y compris à celles qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi ; elles comprennent notamment ce qui suit :

- **Services d'aide à l'emploi**. Mentionnons notamment le counselling individuel, l'établissement de plans d'action, les techniques de recherche d'emploi, les clubs de recherche d'emploi, les services de placement, la communication d'information sur le marché du travail ainsi que la gestion des cas et le suivi.
- **Partenariats du marché du travail (formation parrainée par l'employeur dans le cadre des partenariats du marché du travail)**. Aide financière accordée dans le but d'aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités à améliorer leur

[4] Les anciens prestataires qui ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales n'ont pas été inclus dans l'évaluation, compte tenu de la difficulté de trouver un groupe témoin adéquat.

capacité de faire face aux exigences en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats supposent notamment l'élaboration de plans et de stratégies ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Cette mesure de soutien n'a pas été étudiée dans le cadre de la présente évaluation.

- **Recherche et innovation**. Cette mesure soutient des activités qui visent à déterminer les meilleures façons d'aider les personnes à se préparer à occuper ou à conserver un emploi et à faire pleinement partie de la population active. Des fonds sont fournis aux bénéficiaires admissibles pour leur permettre de réaliser des projets pilotes et des projets de recherche à cette fin. Cette mesure de soutien n'a pas été étudiée dans le cadre de la présente évaluation.

Le tableau 1 présente un aperçu de la part de financement accordée aux quatre programmes et services étudiés dans le cadre du second cycle d'évaluation de l'EDMT ainsi que le coût moyen par intervention. Il convient de noter que le coût moyen par intervention a été calculé à partir des données de 2002-2005 publiées dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. La période de 2002-2005 correspond à la cohorte de participants sélectionnés à l'origine pour l'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages dans le cadre de l'évaluation des EDMT. On a élargi la cohorte aux années 2001-2007 afin d'obtenir un plus grand échantillon pour l'analyse des impacts différentiels.

Tableau 1. Part de financement de l'EDMT et coût moyen par intervention au Yukon

Programme et service	Part de financement 2014-2015	Coût moyen par intervention 2002-2005
Prestation d'emploi pour le développement des compétences (y compris la formation en apprentissage)	57,6 %	8 453 $
Services d'aide à l'emploi	40,4 %	1 659 $
Subventions salariales ciblées	0,2 %	4 023 $
Aide au travail indépendant	1,8 %	18 514 $
Total	**100 %**	–

Sources : Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, de 2002-2003 à 2014-2015.

1.2 Méthodologie

Cette section présente les principaux aspects des analyses quantitatives réalisées dans le cadre des études visant les EDMT. Une description plus détaillée de la méthodologie est présentée à l'annexe A.

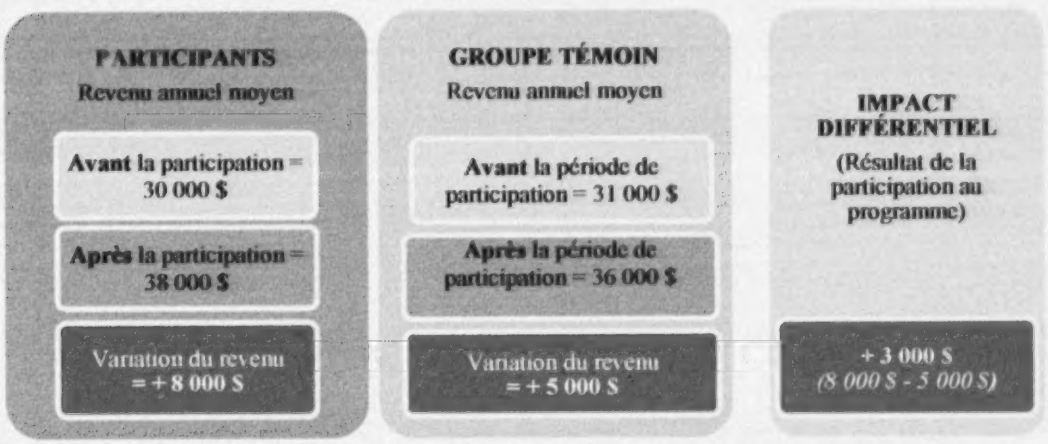
Toutes les analyses quantitatives sont fondées sur les données administratives relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi (données sur les demandes de prestation d'assurance-emploi) et à la partie II (données sur la participation aux PEMS collectées par le Yukon et transférées à EDSC) liées aux feuillets d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada. L'analyse des impacts différentiels et l'analyse coûts-avantages visent la totalité des participants pour la période de référence sélectionnée.

Analyse des impacts différentiels

Une étude a évalué l'efficacité des programmes au moyen d'une estimation des impacts différentiels de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et au programme de services d'aide à l'emploi sur l'expérience des participants sur le marché du travail (revenus d'emploi ou d'un travail indépendant, incidence d'emploi, utilisation de l'assurance-emploi ou de l'aide sociale et dépendance aux mesures de soutien du revenu) après la participation. Le but de l'analyse des impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation d'autres facteurs tels que le cycle économique. L'analyse des impacts différentiels a donc comparé l'expérience des participants sur le marché du travail avant et après leur participation à celle des non-participants (voir l'exemple de calcul des impacts différentiels présenté au graphique 1).

L'appariement des participants et des membres du groupe témoin a été réalisé à l'aide de 75 variables sociodémographiques et liées au marché du travail observées pendant cinq ans avant la participation au programme. En ce qui concerne les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui répondaient aux critères nécessaires pour être admissibles aux PEMS pendant la période de référence, mais qui n'y ont pas participé[5].

Graphique 1. Exemple de calcul des impacts différentiels



Facteurs considérés dans l'analyse coûts-avantages

L'efficience du programme a été évaluée au moyen d'une analyse coûts-avantages comparant le coût de la participation au programme pour les participants et le coût de l'exécution du programme pour le gouvernement aux avantages découlant du programme. De façon générale, cette analyse a permis de comprendre dans quelle mesure ce programme est avantageux (efficient) pour la société (c'est-à-dire pour les participants et pour le gouvernement). Les coûts

[5] Le rapport suivant présente les détails de la méthodologie relative au calcul des impacts différentiels : *Stream 1 study for 2013-2014: national level analysis of EBSM incremental impacts*, Rapport sur la méthodologie, Direction de l'évaluation, EDSC, 16 septembre 2013.

et les avantages suivants ont été pris en compte dans le calcul (voir les définitions détaillées à l'annexe A) :

- Coût du programme : comprend le coût du programme et les frais administratifs payés par le gouvernement.
- Coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires, comme les impôts, aux fins du financement des dépenses gouvernementales.
- Revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après la participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (coût de renonciation). Les revenus d'emploi ont également été augmentés de 15 % afin de tenir compte de certains avantages sociaux comme les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite.

Résultats sur le marché du travail

L'analyse des résultats fournit des statistiques descriptives concernant l'expérience sur le marché du travail des participants avant, pendant et après leur participation aux programmes. Par exemple, elle indique les revenus moyens annuels des prestataires actifs avant, pendant et après leur participation, et présente les changements observés entre la période précédant et la période suivant la participation. En général, les analyses ont été réalisées sur une période de neuf à douze ans (cinq ans avant la participation, un ou deux ans pendant la participation et trois ou cinq ans après la participation).

L'analyse des résultats fournit une évaluation de la façon dont l'expérience sur le marché du travail des participants a évolué au fil du temps, mais elle ne permet pas d'évaluer dans quelle mesure les changements observés sont attribuables à la participation aux PEMS. Par exemple, les augmentations des revenus d'emploi observées au cours de cette période pourraient être en partie attribuables à l'inflation ou à une augmentation de salaire normale.

Lorsque le nombre de participants était suffisant, les résultats des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ont été examinés selon qu'il s'agissait des jeunes (moins de 30 ans), de travailleurs âgés (55 ans et plus) ou de travailleurs de longue date. Par travailleurs de longue date, on entend les personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

Forces et limites des études

L'une des principales forces des études réside dans le fait que l'ensemble des analyses quantitatives se fondent sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Contrairement aux données de l'enquête, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

Les modèles de score de propension utilisés pour apparier les participants et les non-participants dans le cadre des analyses des impacts différentiels sont jugés solides, notamment parce qu'ils sont fondés sur des données correspondant aux cinq ans préalables à la participation et sur un large éventail de variables telles que les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement, le niveau de compétences lié au dernier emploi occupé ainsi que des indicateurs de participation au marché du travail. Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes alternatives d'estimation ont permis de relever le seuil de confiance à l'égard des estimations des impacts différentiels. Toutefois, avec les techniques d'appariement par score de propension, on ne peut être absolument certain que les impacts recensés ne sont pas influencés par des facteurs qui n'ont pas été saisis dans les données.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables qui sont directement attribuables aux PEMS et qui pouvaient être estimés à l'aide des données administratives disponibles. L'analyse ne tient pas compte des avantages non quantifiables tels que l'amélioration du bien-être des participants ou l'effet multiplicateur de l'augmentation des dépenses sur l'économie.

Dans le cas du Yukon, il n'a été possible de produire des impacts différentiels que pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences et de services d'aide à l'emploi. Cette situation est, de façon générale, attribuable au nombre peu élevé de participants à l'échelle du territoire. Dans les cas où il n'a pas été possible de procéder à une analyse des impacts différentiels, une analyse des résultats sur le marché du travail des participants aux programmes a été réalisée. Bien que les résultats donnent quelques indices de l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après la participation, il est impossible d'attribuer le changement observé dans les résultats à la participation aux programmes. Par exemple, un changement observé dans les revenus annuels entre la période précédant la participation et la période suivant la participation pourrait être attribuable à la participation au programme ou à d'autres facteurs, comme le cycle économique, le fait que les jeunes ont pris de la maturité, etc.

Dans son interprétation des constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble du territoire. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude (trois ou quatre personnes), le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport.

1.3 Aperçu des études présentées dans ce rapport

Les constatations présentées dans le présent rapport sont tirées de sept études distinctes portant sur les interventions réalisées dans le cadre de l'EDMT entre le Canada et le Yukon et sur les participants à celles-ci. Ces études se sont penchées sur des questions liées à l'efficacité, à l'efficience, à la conception et à l'exécution des programmes, et ont utilisé une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives. Chaque étude portait sur des facteurs permettant d'évaluer la situation de prestataires actifs et d'anciens de l'assurance-emploi.

Le tableau G1 présenté à l'annexe G donne un aperçu de ces études (type de données probantes obtenues, méthodes utilisées, période de référence et durée de la période suivant la participation au programme sur laquelle les effets du programme ont été observés).

2 Constatations de l'évaluation

2.1 Justification et situation du marché du travail

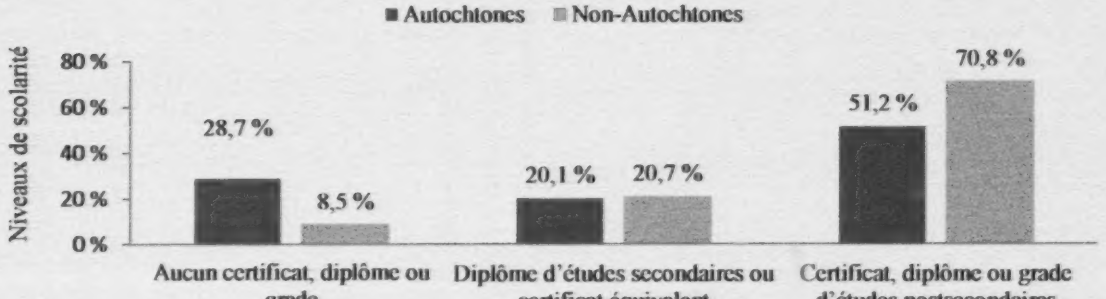
Contexte du marché du travail

Le Yukon couvre une superficie d'environ 482 443 km^2 et sa population totale était estimée à 38 200 personnes en septembre 2016. La majorité de la population réside dans la région de Whitehorse (29 529 personnes), tandis que le reste de la population vit à Dawson City (2 202 personnes), à Watson Lake (1 473 personnes) ou dans les petites collectivités rurales (plus de 15 collectivités)[6].

Des données récentes[7] sur les peuples autochtones du Yukon indiquent qu'environ 23 % de la population se définissait comme autochtone en 2011, ce qui est, de façon proportionnelle, moins qu'au Nunavut ou dans les Territoires du Nord-Ouest, mais plus que dans le reste du pays.

Le niveau de scolarité au Yukon est supérieur à la moyenne nationale pour les populations autochtones et non autochtones. En 2011, environ 51 % des Autochtones et 71 % des non-Autochtones âgés de 25 à 64 ans étaient titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires (comparativement à 48,4 % et à 64,7 % à l'échelle nationale). Cependant, des écarts existent entre ces deux groupes. Comme l'illustre le graphique 2 ci-dessous, les Autochtones étaient surreprésentés parmi les personnes ayant un faible niveau de scolarité et étaient sous-représentés parmi ceux ayant un niveau élevé de scolarité – d'environ 20 points de pourcentage dans chaque catégorie.

Graphique 2. Plus haut niveau de scolarité atteint par la population en âge de travailler (de 25 à 64 ans) au Yukon, selon le statut d'Autochtone



Source : Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, telle qu'elle a été publiée par le Bureau des statistiques du Yukon

[6] Bureau des statistiques du Yukon, *Population Report Third Quarter 2016* (Anglais uniquement) : http://www.eco.gov.yk.ca/stats/pdf/populationSep_2016.pdf

[7] L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 constitue la plus récente source de données démographiques sur les Autochtones au Yukon. Les statistiques citées dans cette section concernant la population autochtone du Yukon sont tirées de cette enquête et elles ont été compilées par le Bureau des statistiques du Yukon dans le rapport *Aboriginal Peoples – 2011 National Household Survey* (Anglais uniquement) : http://eco.gov.yk.ca/stats/pdf/aboriginals_2011.pdf

Cet écart se reflète sur le marché du travail. Alors que le taux de participation des Autochtones au marché du travail dépassait la moyenne nationale au Yukon en 2016, près d'un Autochtone sur trois âgé de 15 ans et plus n'estimait pas faire partie de la population active[8]. Les personnes qui cherchaient un emploi se heurtaient à un taux de chômage élevé par rapport à la population non autochtone – 11,4 % en 2016 contre 4,5 % pour les non-Autochtones.

Cependant, le taux de chômage global au Yukon est très bas. À 5,6 %, le taux de chômage au Yukon en 2016 était le plus bas au Canada et se situait en deçà du taux national (7 %) pour la treizième année consécutive.

Dans le cadre de l'examen qu'a mené en 2016 l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les stratégies en matière d'emploi et de compétences au Yukon[9], on a défini plusieurs facteurs qui façonnent de façon unique les besoins du marché du travail du Yukon et les débouchés sur celui-ci. Le rapport souligne qu'une grande partie de l'économie repose sur l'administration publique, et qu'il y a peu de grandes entreprises en dehors de celles de l'industrie minière. Selon le rapport, il sera important pour les secteurs privé et non gouvernemental de prendre une plus grande place dans l'économie de demain.

En ce qui concerne le marché du travail du Yukon, le rapport mentionne le taux élevé d'emplois saisonniers et la forte demande visant des travailleurs qualifiés dans l'administration publique, les administrations des Premières nations et d'autres métiers. Le rapport explique que l'éloignement des quelques centres d'affaires et de vie du Yukon rend plus difficile pour les employeurs d'attirer des travailleurs qualifiés. Enfin, le rapport conclut en définissant les besoins futurs pour une main-d'œuvre plus instruite et plus qualifiée au Yukon.

Les investissements de l'EDMT cadrent avec les priorités du gouvernement territorial

En 2009, le gouvernement du Yukon a collaboré avec divers intervenants du marché du travail pour élaborer un Cadre de référence concernant la main-d'œuvre qui aiderait à assurer que le territoire puisse compter sur un « marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et qui offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais et des Yukonnaises »[10]. Le Cadre comprend quatre stratégies et des plans d'action connexes. La première stratégie, intitulée « Stratégie de formation axée sur les compétences générales et les métiers », énonce deux objectifs importants visant à promouvoir une population compétente et productive au Yukon :

- Veiller à ce que des possibilités de formation soient offertes, de sorte que tous les Yukonnais puissent s'adapter plus efficacement aux besoins changeants en matière de connaissances, de compétences et d'habiletés.

---

[8] Bureau des statistiques du Yukon, *Yukon Employment Annual Review 2016* (Anglais uniquement): http://www.eco.gov.yk.ca/stats/pdf/employment_2016.pdf

[9] OCDE. « Employment and Skills Strategies in Saskatchewan and the Yukon, Canada », *Revues de l'OCDE sur la création locale d'emploi*, Éditions OCDE, Paris, 2016 (Anglais uniquement). http://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/employment-and-skills-strategies-in-saskatchewan-and-the-yukon-canada_9789264259225-en

[10] Cadre de référence concernant la main-d'œuvre : http://www.labourmarketframeworkyukon.com/development-of-the-labour-market-strategies/comprehensive-skills-and-trades-training(F).html

- Faciliter et améliorer les transitions entre les diverses formes d'apprentissage et les transitions au sein du marché du travail.

À cet égard, les programmes actifs du marché du travail – comme ceux qui sont financés dans le cadre des transferts d'EDMT – peuvent jouer un rôle important dans la réalisation de cette stratégie et le succès des Yukonnais. Les programmes actifs du marché du travail visent à aider les personnes sans emploi ou sous-employées à trouver et à conserver un emploi. Ces programmes sont relativement semblables pour l'ensemble des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques et comprennent des formations structurées offertes en classe et visant l'acquisition de compétences, l'expérience de travail auprès d'employeurs (souvent subventionnée) ou au sein du secteur public/non lucratif, l'aide pour le retour à l'emploi et l'aide au travail indépendant.

Au Yukon, le ministère de l'Éducation est responsable de l'élaboration et de la prestation de programmes et de services d'emploi visant à aider les résidents du Yukon à réintégrer le marché du travail. Le plan[11] le plus récent du Ministère pour l'Entente sur le développement du marché du travail du Yukon prévoit l'harmonisation des investissements réalisés dans le cadre de l'EDMT avec les priorités du marché du travail du Yukon. Le plan met en évidence trois domaines d'intérêt particuliers liés au marché du travail dans lesquels les programmes et les services financés par l'entremise de l'EDMT peuvent soutenir les priorités du territoire :

- La participation au marché du travail pour les groupes qui peuvent être désavantagés parce qu'ils font face à de multiples obstacles ou parce qu'ils manquent d'expérience de travail (bénéficiaires de l'aide sociale, personnes handicapées, travailleurs âgés, jeunes, membres des Premières nations, femmes exerçant un métier et immigrants).
- Le renforcement des capacités et l'amélioration de la participation au marché du travail pour les Autochtones ; on pourrait notamment mettre l'accent sur les projets ruraux.
- La participation accrue au marché du travail et la formation/le développement des compétences dans des secteurs clés, notamment le tourisme et l'hôtellerie, l'exploration minérale, l'exploitation minière, la construction et l'entretien du réseau routier.

Globalement, les impacts différentiels pour les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes et les résultats bruts déclarés pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont également participé aux programmes suggèrent que les programmes et les services offerts par le Yukon et financés dans le cadre de l'EDMT améliorent en général l'expérience sur le marché du travail des participants après leur participation. Certains participants ne semblent toutefois pas tirer d'avantages de leur participation et demeurent sans emploi par la suite. Les éléments probants de l'évaluation suggèrent que les programmes financés par l'EDMT sont conformes à l'objectif du Cadre de référence concernant la main d'œuvre de 2009 du Yukon – qui consiste à établir « un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et qui offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais et des Yukonnaises » – et qu'ils peuvent contribuer à l'atteinte de cet objectif.

---

[11] ***2012/2013 Annual Plan for Yukon Territory – Labour Market Development Agreement & Labour Market Agreement (Anglais uniquement)***. http://www.education.gov.yk.ca/pdf/publications/2012_2013_annual_report.pdf.

2.2 Prestation d'emploi pour le développement des compétences

2.2.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Au Yukon, l'objectif du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences est d'aider les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi à acquérir les compétences dont ils ont besoin (qu'il s'agisse de compétences de base ou de compétences spécialisées) en vue d'obtenir un emploi. La clientèle ciblée comprend les personnes dont le plan d'action fait état d'un manque de compétences monnayables comme un obstacle à l'emploi et démontre que le programme de formation favorisera le retour sur le marché du travail au Yukon. Les types de formation financés comprennent ce qui suit :

- La formation visant l'acquisition de compétences pour des emplois spécifiques.
- Le rattrapage scolaire, au besoin, comme condition préalable à l'emploi ou à la formation visant l'acquisition de compétences professionnelles (tel qu'il est indiqué dans le plan d'action du participant).
- La formation en alphabétisation/visant l'acquisition de notions de calcul en tant que première étape raisonnable dans le plan d'action du participant.
- La formation linguistique en anglais ou en français langue seconde pour les clients qui souhaitent intégrer le marché du travail.

La formation doit être à temps plein et ne pas dépasser deux ans, mener à l'obtention d'un certificat ou d'un diplôme et être offerte par un établissement d'enseignement/de formation reconnu et réglementé. Les cours par correspondance, les cours de courte durée (quelques jours seulement), l'enseignement à distance, les cours en ligne et les études à temps partiel ne sont généralement pas admissibles au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences, sauf dans des circonstances exceptionnelles (évaluées au cas par cas).

Le programme fournit un soutien financier aux personnes pour qu'elles puissent suivre une formation. Le niveau de soutien financier est déterminé au terme d'un processus de négociation avec les agents de projet et est fondé sur une évaluation des circonstances individuelles, des besoins financiers, des ressources et des autres sources de revenus du participant. Les participants doivent payer une partie des fonds nécessaires à leur formation. Ils peuvent être admissibles à une aide financière pour la totalité ou une partie des coûts suivants :

- frais de scolarité ;
- frais de transport et de déplacement ;
- frais de subsistance ;
- hébergement ;
- frais de garde pour les enfants et les personnes à charge ;
- manuels de cours et/ou autre matériel ou équipement relatif au programme ;
- frais d'études ;
- tutorat ;
- mesures de soutien pour les personnes handicapées.

Selon le questionnaire rempli par les responsables territoriaux et certains informateurs clés, les allocations de programme sont fondées sur les niveaux historiques ainsi que sur les consultations internes au sein du ministère de l'Éducation. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une procédure officielle, certains informateurs clés ont fait remarquer que les discussions au sein du groupe de travail sur la formation axée sur les compétences générales et les métiers (dont les membres comprennent des employeurs et d'autres personnes qui offrent des services aux personnes) pouvaient également influencer les décisions en matière de formation et de budget.

Le plan annuel relatif à l'EDMT de 2012-2013 prévoyait l'octroi d'environ 54 % des fonds de l'EDMT au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences en général (y compris la formation en apprentissage).

2.2.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Les personnes sans emploi font l'objet d'une évaluation initiale. Cette évaluation, qui est réalisée par des gestionnaires de cas travaillant pour des fournisseurs de services tiers, vise à déterminer leurs besoins, les obstacles à l'emploi auxquels ils font face et leur admissibilité aux programmes. Les informateurs clés ont indiqué qu'il y avait environ cinq fournisseurs de ce genre, dont deux offrent des services à des populations cibles précises au Yukon.

Un plan d'action est ensuite élaboré conjointement par le client et le gestionnaire des cas. Si le programme est jugé comme une intervention appropriée, une demande est préparée par le client et le gestionnaire des cas. La demande doit démontrer ce qui suit :

- Le manque de compétences monnayable représente un obstacle à l'emploi.
- L'activité de formation contribuera à l'amélioration des perspectives d'emploi.
- Le cours/programme de formation est adapté aux possibilités d'emploi sur le marché du travail au Yukon.

Les gestionnaires de cas soumettent les demandes dûment remplies aux agents de projet pour examen et évaluation de ce qui suit : conformité aux modalités du programme ; démonstration des obstacles à l'emploi ; communication de l'information sur le marché du travail et pertinence du plan d'action ; coûts du programme demandés ; contribution du participant ; et disponibilité du financement. Les agents de projet négocient ensuite les types de soutien et le niveau de financement qui seront fournis au participant.

Les informateurs clés ont indiqué que, si la demande est complète, le délai moyen d'examen et d'approbation d'une demande est inférieur à une semaine.

Une fois l'approbation reçue et la formation commencée, les participants font l'objet d'une surveillance par les gestionnaires de cas selon la fréquence établie dans le plan d'action. Les gestionnaires de cas doivent entrer en contact avec les participants au moins une fois par semestre, mais ils peuvent le faire plus fréquemment avec les participants qui ont des difficultés

ou qui se heurtent à des obstacles. Les gestionnaires de cas effectuent un autre suivi auprès des participants six et douze mois après la fin de la formation.

Si des difficultés ou des besoins imprévus en matière de soutien surviennent, les agents de projet rencontrent les participants pour modifier l'entente en conséquence. Les agents de projet sont également chargés d'effectuer un suivi auprès des participants dix jours après le début du programme pour recueillir les reçus, et ils doivent s'enquérir des notes obtenues par les participants et dégager les fonds pour le deuxième semestre suivant la confirmation que le participant a terminé avec succès le premier semestre.

2.2.3 Importance de la demande sur le marché du travail

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Dans leur demande, les demandeurs de la prestation d'emploi pour le développement des compétences sont tenus de fournir de l'information crédible sur le marché du travail qui démontre qu'il y a une demande pour la profession qu'ils ont choisie. Certains gestionnaires de cas peuvent aider les participants dans leur recherche en leur fournissant de l'information sur les emplois en demande et sur les études et la formation professionnelle requises pour ces emplois (par exemple, la liste des 100 emplois les plus en demande au Yukon, publiée sur le site Travail-Avenir Yukon). Les entrevues obligatoires avec des employeurs (les demandeurs doivent communiquer avec au moins trois employeurs) aident également le demandeur à obtenir de l'information sur les besoins du marché du travail au Yukon et démontrent un lien entre la formation proposée et la demande sur le marché du travail.

2.2.4 Profil des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Caractéristiques sociodémographiques

Comme l'indique le tableau B1 de l'annexe B, chez les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences pendant les périodes de 2001-2007 et de 2006-2008, la proportion d'hommes et de femmes était presque égale (les femmes représentaient 50 % et 51 % de chaque cohorte, respectivement). La majorité des participants de 2001-2007 et de 2006-2008 avaient moins de 45 ans (75 % et 84 % respectivement), et une grande partie de ces participants avaient moins de 25 ans (20 % et 30 % respectivement). Environ un dixième des participants de 2001-2007 et de 2006-2008 se sont déclarés Autochtones (10 % et 12 % respectivement). Les participants des deux cohortes occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle au cours de l'année précédant la participation au programme (36 % et 40 %, respectivement).

Les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme en 2001-2007 ou en 2006-2008 étaient plus souvent des hommes (58 % et 51 % respectivement), et une proportion substantielle de participants des deux cohortes étaient âgés de 25 à 34 ans (41 % et 45 %

respectivement) ou de 35 à 44 ans (30 % et 27 % respectivement). Près du tiers des participants se sont déclarés Autochtones (30 % de la cohorte de 2001-2007 et 31 % de la cohorte de 2006-2008). À l'instar des prestataires actifs, les anciens prestataires qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (40 % et 37 % respectivement) au cours de l'année précédant la participation au programme.

Obstacles rencontrés par les participants

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Les informateurs clés ont dit que les participants au programme se heurtaient aux obstacles à l'emploi suivants :

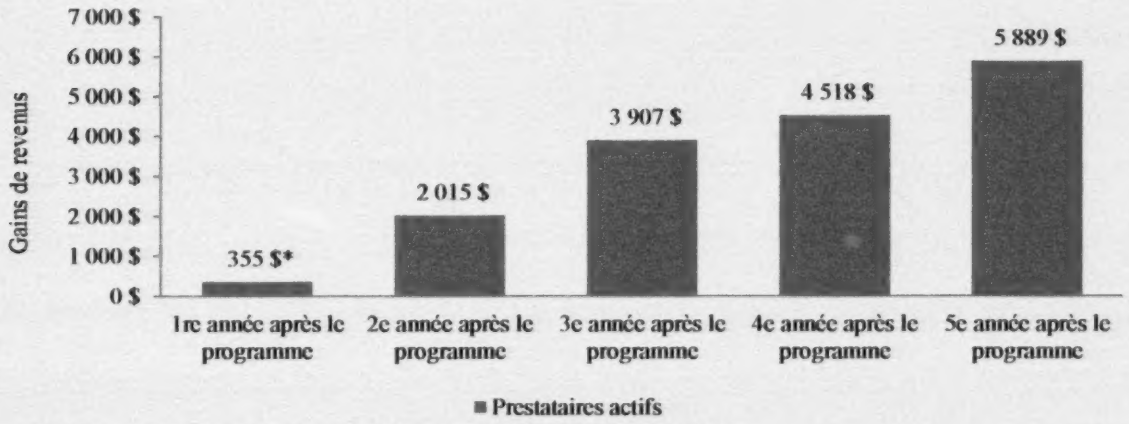
- Le manque de compétences/faible niveau de scolarité ou des compétences qui ne sont plus à jour.
- Des problèmes d'alphabétisation.
- Des problèmes de santé mentale ou physique.
- Peu de possibilités d'emploi de premier échelon, en particulier pour les jeunes travailleurs.
- L'absence de moyen de transport ou de permis de conduire.
- Des problèmes liés au maintien en poste.
- La disponibilité limitée des services de garde d'enfants.

2.2.5 Impacts différentiels

Prestataires actifs

Comme l'illustre le tableau B2 à l'annexe B, les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences entre 2001 et 2007 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi d'un total cumulatif de 16 684 $ sur les cinq ans qui ont suivi leur participation. Le graphique 3 illustre les gains de revenus, qui ont augmenté de façon continue, passant de 2 015 $ la deuxième année à 5 889 $ la cinquième année suivant le programme.

Graphique 3. Augmentation des revenus des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences par rapport aux non-participants[12]



* L'estimation n'est pas statistiquement significative à un seuil de confiance de 95 %.

De plus, les prestataires actifs qui ont participé au programme ont augmenté leur incidence d'emploi au cours de la première (4,1 points de pourcentage), de la troisième (4,2 points de pourcentage) et de la cinquième années (4,6 points de pourcentage) qui ont suivi leur participation, comparativement aux non-participants. Dans l'ensemble, les résultats concernant l'impact différentiel du programme sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient pas statistiquement significatifs. Cependant, la dépendance globale aux mesures de soutien du revenu a également diminué au cours de quatre des cinq années qui ont suivi le programme (entre 3,0 et 4,6 points de pourcentage).

Les impacts différentiels n'ont pas été produits pour les anciens prestataires car le nombre de participants n'était pas assez élevé.

2.2.6 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Dans une perspective sociale, il faudrait que les avantages du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences pour les prestataires actifs se maintiennent pendant 6,3 ans après la participation pour être équivalents aux coûts du programme (voir le tableau B3 à l'annexe B). Cela semble réaliste compte tenu du fait que les avantages de la formation professionnelle peuvent durer toute une vie.

[12] Les impacts différentiels sur les revenus sont estimés par rapport aux niveaux observés avant la participation et au groupe témoin. Ils sont estimés en dollars courants.

2.2.7. Résultats sur le marché du travail

Les résultats sur le marché du travail sont différents des impacts différentiels et les deux ne sont pas comparables

Comme il est expliqué à la section 1.2, les résultats sur le marché du travail fournissent des statistiques descriptives concernant l'expérience sur le marché du travail (revenus annuels moyens) des participants avant, pendant et après leur participation, et présentent les changements observés entre la période précédant et la période suivant la participation. Les analyses portant sur le programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont été réalisées sur une période de 10 à 12 ans (cinq ans avant la participation, deux ans pendant la participation et trois ou cinq ans après la participation, selon la période de référence utilisée).

L'analyse des résultats fournit une évaluation de la façon dont l'expérience sur le marché du travail des participants a évolué au fil du temps, mais elle ne permet pas d'évaluer dans quelle mesure les changements observés sont attribuables à la participation aux PEMS. Par exemple, les augmentations des revenus d'emploi observées au cours de cette période pourraient être en partie attribuables à l'inflation ou à une augmentation de salaire normale.

Comme le nombre de participants était suffisant, il a également été possible d'examiner les résultats pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi faisant partie de la catégorie des « jeunes » (moins de 30 ans).

Prestataires actifs

Le tableau B4 à l'annexe B présente les résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences pendant la période de 2001-2007 ou de 2006-2008, y compris des jeunes qui ont participé au programme entre 2001 et 2007. Ces résultats sont présentés à l'annexe B, mais ils ne sont pas traités dans le rapport puisque les impacts différentiels sont présentés à la section 2.2.5.

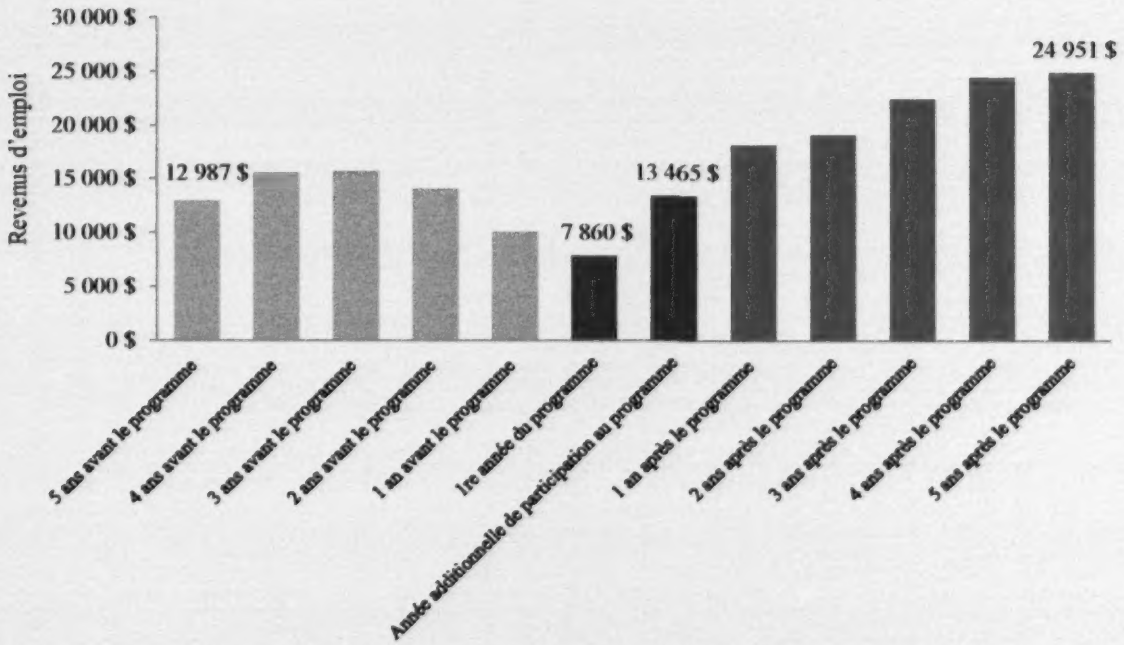
Anciens prestataires

Les revenus annuels moyens des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé à participer au programme entre 2001 et 2007 sont présentés au tableau B5 de l'annexe B et illustrés dans le graphique 4 ci-dessous. Alors que les revenus ont fluctué et finalement diminué au cours de la période précédant le programme, ils ont augmenté de façon constante dans les années qui ont suivi la participation au programme, passant de 7 860 $ la première année de participation au programme à 24 951 $ la cinquième année suivant la participation au programme. Globalement, les revenus annuels moyens des anciens prestataires étaient plus élevés de 8 152 $ après la participation au programme, si l'on compare à la moyenne annuelle observée cinq ans avant la participation.

Alors que la proportion moyenne d'anciens prestataires touchant des prestations d'assurance-emploi a diminué de 18 points de pourcentage (passant de 43 à 25 %) entre les périodes précédant et suivant la participation au programme, la proportion moyenne de

prestataires occupant un emploi a également diminué de 7 points de pourcentage (passant de 85 à 78 %) entre ces mêmes périodes. Il est à noter que les 7 points de pourcentage représentent environ 14 participants seulement. Les proportions d'anciens prestataires touchant des prestations d'aide sociale ou affichant une dépendance aux mesures de soutien du revenu ont dans l'ensemble toutes deux diminué (en moyenne) dans les cinq années qui ont suivi la participation, soit de 3 points de pourcentage et de 7 points de pourcentage respectivement.

Graphique 4. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences en 2001-2007 (en dollars courants)



Notes : Les revenus moyens incluent les revenus de 0 $ déclarés par les participants pour une année donnée. De plus, les revenus n'ont pas été rajustés pour tenir compte de l'inflation étant donné que l'année de début du programme varie de 2001 à 2007.

Les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences entre 2006 et 2008 ont également connu une augmentation de leurs revenus (11 206 $) et une diminution de leur recours à l'assurance-emploi (15 points de pourcentage), et la proportion d'anciens prestataires occupant un emploi a diminué (passant de 94 % à 86 %) entre les périodes précédant et suivant le programme. Il est à noter que la baisse de 8 points de pourcentage représente environ 4 participants seulement. Contrairement à ce qui s'est produit pour les participants de 2001-2007, la proportion moyenne d'anciens prestataires ayant participé au programme en 2006-2008 et touchant des prestations d'aide sociale a légèrement augmenté (1 point de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant le programme. La proportion d'anciens prestataires affichant une dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale est demeurée inchangée.

Les résultats sur le marché du travail pour les sous-groupes présentant un intérêt sont les suivants :

- Chez les jeunes qui ont participé au programme entre 2001 et 2007, on a observé une augmentation des revenus annuels moyens (13 374 $) et une baisse de la proportion de personnes occupant un emploi (3 points de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant la participation. La proportion moyenne d'anciens prestataires qui étaient des jeunes touchant des prestations d'assurance-emploi a diminué de 8 points de pourcentage, tout comme la proportion de personnes touchant des prestations d'aide sociale et la proportion de personnes affichant une dépendance aux mesures de soutien du revenu (baisses de 4 points de pourcentage et de 3 points de pourcentage respectivement).

2.2.8 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les gestionnaires de programmes et les gestionnaires de cas, ont permis de mettre en lumière les défis suivants dans la conception et l'exécution du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences :

- Il y a peu de formation disponible à l'échelle locale, et certains participants ne peuvent pas déménager pour suivre une formation ; les cours d'enseignement à distance (cours en ligne) sont financés, mais le nombre de cours offerts est limité.
- Les employeurs peuvent exiger que les participants aient d'autres certifications (par exemple, une certification de conducteur de véhicule Bobcat, un permis de conduire), lesquelles ne sont généralement pas financées dans le cadre du programme.
- Certaines personnes qui pourraient bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Il se peut que les participants éventuels au programme ne connaissent pas bien le programme.

D'autres défis, ceux-là propres à la prestation de services aux participants qui font face à de multiples obstacles, ont également été définis. En voici une liste non exhaustive :

- La difficulté d'avoir accès à des services de counselling (certains informateurs clés ont mentionné que les participants doivent parfois attendre six mois avant d'avoir accès à un conseiller). Le fait que ces services soient difficiles à obtenir fait en sorte que les gestionnaires de cas doivent souvent offrir encore plus de soutien.
- Il faudrait recruter et maintenir en poste du personnel (agents de projet et gestionnaires de cas) ayant l'expertise nécessaire pour aider les personnes ayant des plans d'action complexes.
- Les participants qui ne possèdent pas les compétences essentielles requises peuvent avoir besoin de mesures de soutien supplémentaires (par exemple de services de tutorat) ou

nécessiter la prolongation de l'entente de formation.

Les informateurs clés ont indiqué que les obstacles suivants pouvaient notamment empêcher les participants de terminer leur formation :

- La difficulté d'accès à des services de garde d'enfants.
- L'instabilité personnelle ou familiale.
- Des problèmes de santé mentale et de toxicomanie.
- Le manque de moyens de transport.
- L'absence de réseau de soutien personnel pendant la formation.
- Des difficultés académiques découlant de la lourde charge de cours.
- Des obstacles financiers, y compris en raison du coût de la vie élevé au Yukon.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés ont également permis de mettre en lumière des pratiques exemplaires et des leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme :

- Le fait de demander aux participants de mener une recherche sur le marché du travail et des entrevues d'information auprès des employeurs permet aux participants de s'approprier leurs programmes et fait en sorte qu'ils sont pleinement conscients de tout ce qui entoure le domaine d'études qu'ils ont choisi.
- Il convient de maintenir une marge de manœuvre suffisante en ce qui concerne la gamme et la quantité de mesures de soutien pouvant être fournies aux participants pendant la formation.
- Il est important que les participants puissent compter sur quelqu'un pour les aider dans les situations stressantes. Par conséquent, les agents de projet et les gestionnaires de cas tentent de se rendre disponibles pour discuter de ces défis avec les participants.
- Il doit y avoir une bonne communication entre les participants, les gestionnaires de cas et les agents de projet de façon à ce que tout le monde se concentre sur les participants.
- Il est avantageux de définir la fréquence des rencontres entre les gestionnaires de cas et les participants aux ententes et de voir à ce que les collèges échangent l'information avec les agents de projet, car cela facilite le suivi des progrès des participants.

Plusieurs leçons qui sont propres à la prestation de soutien aux participants qui font face à de multiples obstacles ont également été tirées. En voici une liste non exhaustive :

- Il est essentiel d'assurer un suivi constant.
- Il convient de s'assurer que les plans d'action sont suffisamment souples pour répondre aux divers besoins de ces participants.
- Le fait d'offrir une formation visant l'acquisition de compétences de base et une formation visant l'acquisition de compétences essentielles en plus d'une formation professionnelle peut

faire en sorte que les participants soient plus aptes à occuper un emploi et contribuer à leur maintien en poste.

- Il convient de s'assurer que les participants comprennent leur plan d'action et les exigences liées à leur participation au programme et qu'ils s'investissent dans le domaine de formation qu'ils ont choisi.

2.3 Prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

2.3.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

L'objectif du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage est de fournir un financement qui permet aux apprentis de participer à une formation structurée en classe qui mènera à une certification professionnelle. Il y a 48 métiers désignés au Yukon pour lesquels une certification est disponible, et les apprentis dans l'un ou l'autre de ces métiers sont susceptibles de bénéficier d'un financement pendant qu'ils suivent une formation par stages d'études.

Le soutien financier couvre les frais de scolarité, l'allocation de subsistance, les frais de transport, les livres, l'allocation de séjour hors du foyer et les frais de déplacement (kilométrage ou frais de transport aérien et frais d'hébergement). Le niveau maximal de soutien financier ne peut excéder une certaine somme, laquelle est fixée en fonction de la distance qui sépare le participant du lieu de formation.

De plus, le Yukon a conclu une entente avec l'Alberta pour la formation des apprentis. Selon cette entente, le gouvernement du Yukon paie les coûts de la formation offerte en Alberta, et les apprentis n'ont rien à débourser.

Le plan annuel relatif à l'EDMT de 2012-2013 prévoyait l'octroi d'environ 54 % des fonds de l'EDMT au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences en général (y compris la formation en apprentissage).

2.3.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

Les apprentis éventuels présentent directement une demande de soutien financier lorsqu'ils commencent leur formation par stages d'études. La demande est gérée de façon autonome, et les apprentis soumettent leur demande dûment remplie au ministère de l'Éducation pour approbation. La plupart des mesures de soutien financier sont prédéterminées, ce qui simplifie le processus de demande.

Le programme met indirectement l'accent sur les professions en demande étant donné que les apprentis sont jumelés à des employeurs à mesure qu'ils progressent dans leur formation par stages d'études.

Les apprentis ne font pas l'objet d'une gestion de cas au Yukon. Cependant, les conseillers en formation industrielle de la Division de l'apprentissage du ministère de l'Éducation surveillent la

participation aux cours. Ces conseillers transmettent le nom des apprentis qui ne suivent plus la formation aux agents des services à la clientèle et font un suivi auprès des apprentis qui éprouvent des difficultés pendant leur formation. Une aide est fournie au besoin, ou le financement est arrêté si l'apprenti ne suit plus la formation.

2.3.3 Profil des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

Caractéristiques sociodémographiques

Comme le montre le tableau C1 à l'annexe C, la majorité des prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage en 2003-2005 ou en 2011-2014 étaient des hommes (95 % et 89 % respectivement). Au moins les trois quarts des participants des deux cohortes étaient âgés de 34 ans ou moins (75 % des participants en 2003-2005 et 80 % des participants en 2011-2014), 40 % desquels avaient moins de 25 ans (dans chaque cohorte). Environ un dixième des participants ont déclaré être Autochtones (9 % dans chaque cohorte). Avant de participer au programme, la plupart des prestataires actifs occupaient un emploi nécessitant une formation collégiale ou une formation en apprentissage (73 % des participants de 2003-2005 et 89 % des participants de 2011-2014).

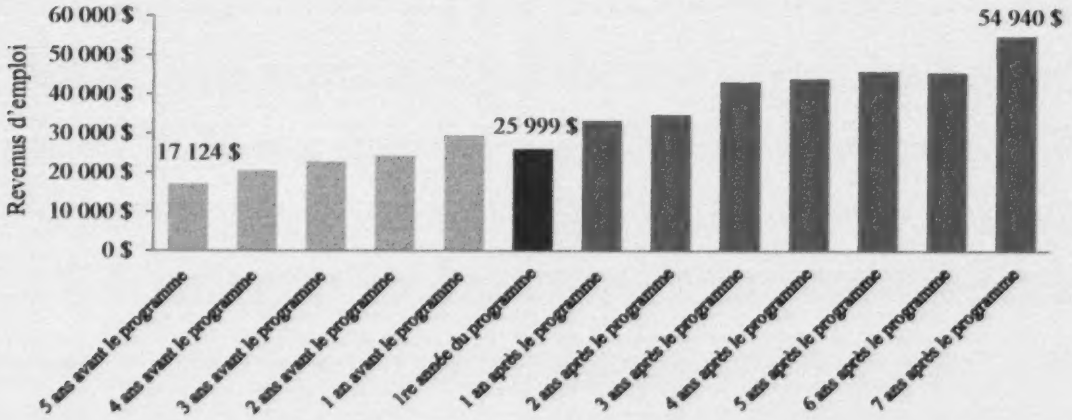
Le profil des anciens prestataires qui ont participé au programme en 2003-2005 et en 2011-2014 n'a pas été établi parce que le nombre d'observations n'était pas suffisant pour faire une analyse.

2.3.4 Résultats sur le marché du travail

Le tableau C2 de l'annexe C présente les résultats sur le marché du travail des prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont commencé à participer au programme entre 2003 et 2005.

Comme l'indique le graphique 5, les revenus annuels moyens des participants au programme ont augmenté de façon constate, passant de 17 124 $ cinq ans avant le programme à 54 940 $ sept ans après la première année de participation au programme.

Graphique 5. Revenus moyens des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage en 2003-2005 (en dollars courants)



Même s'il y a eu une fluctuation dans la proportion de participants occupant un emploi au cours des années qui ont suivi la participation au programme, la proportion est demeurée près ou au-dessus de 90 % pendant les sept ans qui ont suivi le début de la participation au programme (89 % au plus bas). La proportion moyenne de participants touchant des prestations d'assurance-emploi a diminué au cours des années suivant la participation au programme, pour s'établir à 15 % sept ans après le début de la participation au programme. De plus, aucun de ces participants n'a touché de prestations d'aide sociale au cours des six dernières années postérieures au programme. En outre, la proportion de personnes affichant une dépendance aux mesures de soutien du revenu a globalement diminué, pour atteindre 4 % sept ans après le début de la participation au programme.

2.3.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de trois informateurs clés au cours de l'été 2015

La littérature existante fait état d'un taux de non-achèvement de la formation relativement élevé parmi les apprentis au Canada (de 40 % à 50 %)[13]. De plus, la documentation révèle que, malgré la hausse du taux d'inscription à des formations d'apprenti au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement[14].

Parmi les difficultés et les obstacles associés au taux élevé de non-achèvement mentionnés dans la littérature existante, mentionnons les pressions financières liées à la participation à la

[13] Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.
[14] Coe, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575–605.

formation, les coûts de la formation des apprentis pour les employeurs, le manque de soutien et de ressources, le manque de compétences essentielles, les défis sur le plan social et les milieux de travail/de formation hostiles ainsi que le manque de travail[15]. Certains groupes sociodémographiques d'apprentis (Autochtones, minorités visibles, immigrants et personnes handicapées) se heurtent à des obstacles particuliers, notamment l'absence de possibilités de formation dans les collectivités isolées, l'insensibilité culturelle et les difficultés d'adaptation à une culture différente. La littérature indique également que la capacité limitée des apprentis de se déplacer d'un endroit à un autre (en raison des incohérences dans les programmes de formation et d'apprentissage entre les provinces et les territoires) peut parfois empêcher ces derniers de terminer leur formation[16].

Même si les données sur le programme ne fournissent pas d'information fiable sur les taux d'achèvement et de non-achèvement des participants, les informateurs clés interviewés lors de l'évaluation ont dit que le taux de non-achèvement était effectivement élevé et ont que la diminution du taux d'achèvement de la formation d'apprenti au Yukon pouvait être attribuable aux éléments suivants :

- Le manque de compétences essentielles.
- Les difficultés financières – en raison du soutien limité que procurent les prestations versées au titre de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi et du coût de la vie qui est élevé au Yukon. C'est également difficile sur le plan financier pour les apprentis qui doivent subvenir aux besoins de leur famille.
- Le fait que les apprentis peuvent changer d'avis quant à leur cheminement de carrière et décider d'interrompre leur formation.
- Les fluctuations du marché du travail, qui peuvent entraîner des périodes de faible demande pour certains métiers.
- Les retards dans le traitement des demandes d'assurance-emploi, qui dissuadent certains participants de terminer leur formation en apprentissage, car le versement des prestations d'assurance-emploi est souvent retardé, ce qui crée des difficultés financières pour les apprentis. Il arrive que les apprentis terminent leur formation par stages d'études de huit semaines avant de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi.
- La nécessité pour certains apprentis de se rendre dans d'autres provinces ou territoires pour suivre une formation par stages d'études, en raison du manque d'options disponibles à l'échelle locale, ce qui peut être particulièrement difficile pour les apprentis qui ont des familles.
- Le manque de compagnons pour soutenir les apprentis (en particulier dans les régions rurales).

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les gestionnaires de programmes et les gestionnaires de cas, ont également permis de mettre en lumière des difficultés dans la conception et l'exécution du programme, dont un grand nombre correspondaient à celles qui ont été présentées pour expliquer la diminution du taux

---

[15] Forum canadien sur l'apprentissage. *Exploration des taux d'achèvement des programmes d'apprentissage au Canada : les raisons du non-achèvement et les initiatives proposées pour améliorer la diplomation*, Forum canadien sur l'apprentissage, Ottawa : Forum canadien sur l'apprentissage, 2011.

[16] EDSC. *Strengthening Apprenticeship: Identifying Barriers to Entry, Completion and Mobility*, Ottawa : Forum des ministres du marché du travail, 2012.

d'achèvement chez les apprentis. Parmi les autres difficultés mentionnées, on retrouve les suivantes :

- L'accès à Internet est limité au Yukon et les apprentis ont donc de la difficulté à accéder au système en ligne utilisé pour le traitement des demandes d'assurance-emploi.
- Les jeunes ont de la difficulté à obtenir des emplois de premier échelon au Yukon ; ils manquent souvent d'expérience de travail avant de commencer une formation en apprentissage.

Les informateurs clés ont également fait état des pratiques exemplaires et des leçons tirées suivantes en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme au Yukon :

- Il convient d'offrir de la formation préalable à l'apprentissage et des services de tutorat pour améliorer les compétences essentielles des participants qui font face à des obstacles multiples à l'emploi et pour les aider à terminer leur formation en apprentissage.
- Le fait d'accroître le niveau des allocations de subsistance et des indemnités de transport pourrait permettre de mieux soutenir les apprentis et leur famille pendant la formation par stages d'études.

2.4 Subventions salariales ciblées

2.4.1 Description du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de quatre informateurs clés au cours de l'été 2015

Le programme de subventions salariales ciblées offre une subvention salariale aux employeurs admissibles afin de les inciter à embaucher des personnes admissibles à l'assurance-emploi (personnes qu'ils n'embaucheraient pas normalement) et à leur offrir la possibilité d'acquérir de l'expérience de travail. Les gestionnaires de cas ont au préalable établi que ces personnes ne possèdent pas suffisamment d'expérience professionnelle pour pouvoir décrocher un emploi.

Pour être approuvée, la demande doit démontrer ce qui suit :

- L'expérience de travail proposée aide le participant à satisfaire à son besoin d'acquérir de l'expérience de travail améliorée.
- Il s'agit d'un poste à temps plein, à moins qu'un poste à temps partiel soit approprié en raison des besoins spéciaux ou de la situation du participant.
- Les participants sont embauchés pour occuper des postes qui font partie des activités opérationnelles normales de l'employeur et non pour occuper des emplois spécialement créés ou prendre part à des projets qui ne seraient pas exécutés sans l'aide financière fournie dans le cadre du programme.
- L'objectif de la subvention est de permettre à la personne de décrocher un emploi permanent auprès de l'employeur.
- L'emploi est conforme à la législation sur les normes d'emploi du territoire.
- Le taux de salaire du marché (premier échelon) est respecté pour l'emploi proposé.

La durée maximale de la subvention salariale est de 52 semaines et le montant maximal de la subvention est égal à 60 % du salaire brut du participant. Les montants de subvention peuvent varier selon une échelle décroissante pendant la durée de la subvention.

Aucun financement n'est normalement prévu pour les coûts obligatoires liés à l'emploi (assurance-emploi, Régime de pensions du Canada, congés annuels obligatoires et Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon) ni pour les dépenses de l'employeur liées aux ressources humaines. Cependant, les coûts liés à un handicap peuvent être financés dans certaines situations.

2.4.2 Exécution du programme

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de quatre informateurs clés au cours de l'été 2015

Au Yukon, c'est plus souvent les participants qui prennent l'initiative de présenter une demande dans le cadre du programme de subventions salariales ciblées.

Subventions salariales demandées par les participants

Dans un processus de demande reposant sur l'initiative des participants, une personne sans emploi admissible à l'assurance-emploi communique avec un gestionnaire de cas d'un fournisseur de services tiers. Le gestionnaire de cas procède à une évaluation des besoins qui tient compte des antécédents de travail, des compétences et des obstacles à l'emploi du participant, et élabore un plan d'action avec lui. Si le programme est perçu comme une intervention appropriée pour la personne, le gestionnaire de cas travaille avec lui à l'élaboration de la demande.

Une fois la demande approuvée, le participant reçoit une lettre d'autopromotion dont il peut se servir pour encourager les employeurs éventuels à l'embaucher, en partie au moyen de la subvention salariale. Les employeurs intéressés communiquent avec un agent de projet qui travaille avec eux pour vérifier l'admissibilité et pour déterminer s'il s'agit d'un bon jumelage.

Dans le cadre du processus, l'employeur doit fournir les renseignements suivants :

- Des précisions concernant la nature spécifique de l'activité permettant l'acquisition d'une expérience de travail.
- Les compétences que pourra acquérir le participant en exerçant l'activité permettant l'acquisition d'une expérience de travail.
- L'emplacement.
- Les coûts prévus.
- Les résultats attendus pour les participants (Par exemple, l'obtention d'un emploi auprès de cet employeur, l'amélioration des perspectives d'emploi).

La demande doit également inclure un budget détaillé pour l'activité permettant l'acquisition de l'une expérience de travail (salaires, coûts obligatoires liés à l'emploi, coûts pour l'employeur des avantages sociaux liés aux ressources humaines et soutien lié à un handicap), la description de travail, le calendrier de formation, un aperçu de l'organisation, le calcul du salaire, les autres sources de financement et les renseignements requis concernant la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon.

On procède à un examen pour s'assurer que l'employeur n'a pas récemment procédé à des mises à pied pour des postes similaires. La demande est examinée par les agents de projet du gouvernement du Yukon et, après approbation, le participant peut obtenir un emploi financé par l'entremise du programme de subventions salariales ciblées auprès de l'employeur.

Subventions salariales demandées par les employeurs

Dans un processus de demande reposant sur l'initiative de l'employeur, l'employeur présente une demande directement aux agents de projet afin d'obtenir une subvention pour doter un poste. On procède à une évaluation pour déterminer l'admissibilité de l'employeur et pour s'assurer qu'il n'a pas récemment procédé à des mises à pied pour des postes similaires. L'employeur doit fournir une description de travail pour le poste à doter et donner un aperçu des principales étapes du parcours du participant.

L'employeur peut ensuite annoncer les postes vacants, en précisant qu'il recherche des personnes admissibles à l'assurance-emploi. L'employeur peut aussi communiquer avec un fournisseur de services et demander si des participants admissibles sont disponibles ou attendre qu'un participant éventuel soit trouvé.

Selon des informateurs clés, l'approbation de la demande prend généralement deux semaines. Les informateurs clés ont mentionné la coiffure, la construction, l'hygiène dentaire et l'interprétation du patrimoine comme des domaines professionnels pour lesquels un financement a récemment été fourni.

Surveillance et suivi

Tout au long de la subvention salariale, les gestionnaires de cas surveillent les participants et les agents de projet travaillent avec les employeurs. La fréquence de la surveillance dépend des obstacles et des besoins de chaque participant – par exemple, un suivi peut avoir lieu toutes les deux semaines (environ) pour les participants qui font face à des obstacles multiples. Les employeurs soumettent régulièrement des rapports d'activité aux agents de projet pour qu'ils puissent assurer un suivi des progrès ; la fréquence des rapports dépend de la durée de la subvention. Des visites sur place peuvent également être effectuées si des difficultés sont observées.

Au terme de la subvention, le participant est réévalué par un gestionnaire de cas s'il ne conserve pas son emploi auprès de l'employeur. L'évaluation peut déterminer qu'il faut prévoir du soutien ou des interventions supplémentaires pour aider le participant.

Selon les informateurs clés, le programme de subventions salariales ciblées semble aider les personnes qui ne seraient pas embauchées en l'absence d'une subvention à obtenir un emploi. Les personnes interrogées ont cité des exemples de participants qui ont présenté une demande à un même employeur deux ou trois fois avant de finalement obtenir un poste grâce à une subvention salariale.

2.4.3 Profil des participants au programme de subventions salariales ciblées

Caractéristiques sociodémographiques

Le tableau D1 de l'annexe D présente des renseignements d'ordre sociodémographique pour les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme de subventions salariales ciblées en 2001-2007. Le profil des participants actifs de cette même cohorte n'a pas pu être examiné parce que le nombre de participants n'était pas suffisant pour que des statistiques fiables puissent être produites.

La majorité des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées entre 2001 et 2007 étaient des hommes (62 %). De nombreux participants avaient entre 25 et 34 ans (39 %), tandis que la plupart des autres participants se situaient dans les tranches d'âge de 35 à 44 ans ou de 45 à 54 ans (24 % pour chacune). Une proportion importante (30 %) de participants au programme se sont déclarés Autochtones. Avant leur participation au

programme de subventions salariales ciblées, ces anciens prestataires occupaient divers emplois exigeant des niveaux de compétence associés à des études secondaires ou à une formation professionnelle (32 % des participants), à une formation collégiale ou en apprentissage (21 %), à une formation en cours d'emploi (21 %) et à un diplôme universitaire (17 %).

2.4.4 Résultats sur le marché du travail

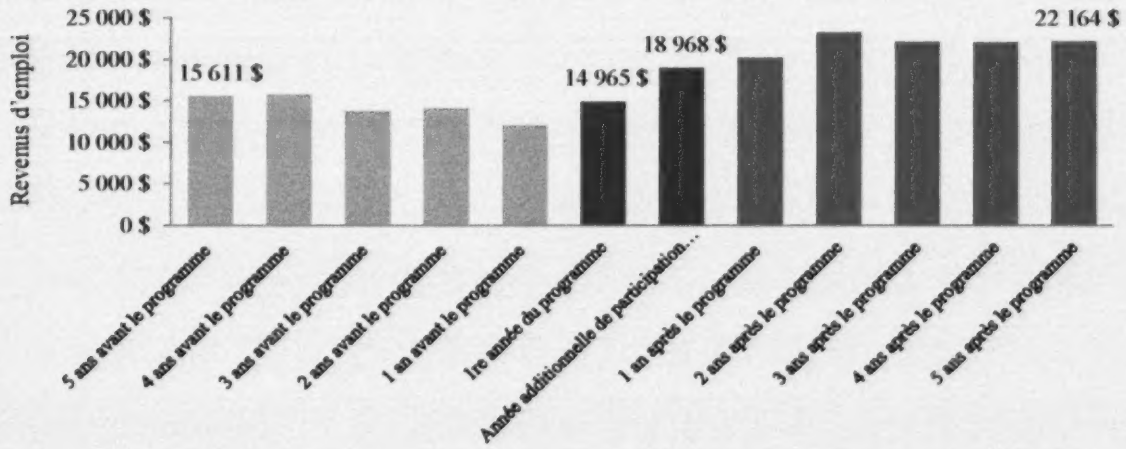
Anciens prestataires

Compte tenu du faible nombre de participants au programme (n=66) au cours de la période de 2001-2007, les résultats doivent être interprétés avec prudence.

Les revenus annuels moyens des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé à participer au programme de subventions salariales ciblées entre 2001 et 2007 sont présentés au tableau D2 de l'annexe D et illustrés dans le graphique 6 qui figure ci-dessous. Alors que les revenus ont fluctué pendant la période précédant le programme, ils ont augmenté pour ensuite demeurer stables au cours des années qui ont suivi la participation au programme. Globalement, les revenus annuels moyens des anciens prestataires étaient plus élevés de 7 708 $ après la participation au programme, si l'on compare aux revenus annuels moyens au cours des cinq ans qui ont précédé la participation au programme.

Alors que la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont participé au programme et qui touchaient des prestations d'assurance-emploi a diminué de 13 points de pourcentage (passant de 37 à 24 %) entre les périodes précédant et suivant la participation au programme, la proportion moyenne de participants occupant un emploi a diminué dans une égale mesure (passant de 85 à 72 %) entre les mêmes périodes. La baisse de la proportion de participants occupant un emploi peut s'expliquer en partie par des départs à la retraite puisque 5 % des participants étaient âgés de plus de 55 ans quand ils ont commencé à participer au programme. De plus, il est possible que certains participants n'aient pas conservé leur emploi subventionné après leur participation au programme pour diverses raisons. Les proportions d'anciens prestataires touchant des prestations d'aide sociale et la dépendance aux mesures de soutien du revenu ont diminué au cours des cinq années qui ont suivi la participation, respectivement de 9 points de pourcentage et de 5 points de pourcentage.

Graphique 6. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées en 2001-2007 (en dollars courants)



Notes : Les revenus moyens incluent les revenus de 0 $ déclarés par les participants pour une année donnée. De plus, les revenus n'ont pas été rajustés pour tenir compte de l'inflation étant donné que l'année de début du programme varie de 2001 à 2007.

2.4.5 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de subventions salariales ciblées

Sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de quatre informateurs clés au cours de l'été 2015

Le nombre de nouvelles interventions réalisées dans le cadre du programme de subventions salariales ciblées par année au Yukon est demeuré faible au cours des 15 dernières années[17]. Selon les informateurs clés, le montant et la durée de la subvention sont suffisants pour encourager les employeurs à participer au programme. Lorsqu'on leur a demandé d'expliquer pourquoi les employeurs éventuels ne participaient pas au programme, les informateurs clés ont avancé les raisons suivantes :

- Le fardeau administratif qui pèse sur les employeurs pendant le processus de demande et la période de subvention.
- Le manque de connaissance du programme de la part des employeurs.
- Le temps et les efforts que les employeurs croient devoir investir pour aider les nouveaux employés qui se heurtent à des obstacles.
- Les autres programmes (par exemple, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme des candidats), qui peuvent sembler attirer des candidats plus aptes à l'emploi.

[17] Le nombre maximal de nouvelles interventions réalisées au Yukon au cours des 15 dernières années a été de 22 en 2003-2004. La plupart des années, moins de 10 nouvelles interventions ont été signalées (et pour un grand nombre d'années, moins de 5).

Les informateurs clés ont également indiqué que les facteurs suivants pouvaient avoir une incidence négative sur la décision d'avoir recours au programme :

- De nombreuses personnes pouvant bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Le manque d'emplois de premier échelon, qui conviennent souvent mieux aux participants.
- La lettre d'autopromotion ne suffit pas pour expliquer aux employeurs en quoi consiste le programme. Les candidats eux-mêmes (en particulier ceux qui font face à de multiples obstacles) ne comprennent pas toujours suffisamment bien le programme pour pouvoir fournir aux employeurs des explications plus détaillées.

De plus, les informateurs clés ont fourni les raisons suivantes pour expliquer pourquoi l'employeur pourrait décider de laisser partir les participants à la fin de la subvention :

- Le programme peut être utilisé comme un outil d'exploration de carrières, et le type d'emploi n'est plus intéressant pour l'employé.
- Le participant a des problèmes personnels.
- Il s'agit d'un emploi de nature saisonnière.
- L'employé ou l'employeur se demande si l'emploi convient à l'employé.

Les informateurs clés ont également relevé un certain nombre de difficultés liées à la conception et à l'exécution du programme en général. Outre le manque de connaissance du programme et la non-admissibilité à l'assurance-emploi, les personnes interrogées ont mentionné ce qui suit :

- L'absence de formateurs en milieu de travail qui pourraient aider les participants à régler les problèmes pouvant survenir avec l'employeur pendant la subvention salariale.
- Le processus de demande et d'approbation, qui est considéré comme trop long.
- La nécessité de mettre à jour le programme, car il n'a relativement pas changé depuis le transfert de responsabilité.

Enfin, les informateurs clés ont fait état de plusieurs pratiques exemplaires et leçons tirées en ce qui concerne la conception et l'exécution du programme : En voici quelques-unes :

- Il est important d'offrir du soutien aux employeurs tout au long du processus de demande. Il faudra donc notamment veiller à ce que les agents de projet puissent aider les employeurs à élaborer des plans de formation (qui comprennent des étapes clés pour le participant et qui définissent les compétences et l'expérience de travail que les participants acquerront pendant la subvention salariale).
- Il est nécessaire qu'un prospecteur d'emplois mène des activités de sensibilisation et fasse la promotion du programme auprès des employeurs locaux, des chambres de commerce et d'autres organisations professionnelles.
- Il pourrait être bon de mettre à jour les lignes directrices et les produits de communication pour promouvoir le programme comme s'il s'agissait d'un programme coopératif ou d'un programme de stage.
- On pourrait utiliser le programme pour aider à explorer la capacité des participants de fonctionner efficacement dans un environnement de travail.

2.5 Aide au travail indépendant

2.5.1 Description et exécution du programme

D'après l'information tirée du plan annuel de l'EDMT de 2012-2013

Ce programme est en cours de refonte au Yukon. Au cours de la période d'observation et d'évaluation, le programme d'aide au travail indépendant a fourni du financement visant à aider les participants admissibles à l'assurance-emploi à démarrer une entreprise. Des fournisseurs de services ont offert une expertise en matière de travail indépendant aux participants dans le cadre d'ateliers sur la faisabilité et d'activités de planification de la faisabilité ; ils ont également aidé les participants à élaborer un plan d'affaires et ont fourni d'autres mesures de soutien continu pouvant être utiles aux personnes qui démarrent leur entreprise. La priorité a été accordée aux participants qui n'avaient aucune expérience du démarrage ou de la gestion d'une entreprise.

2.5.2 Profil des participants au programme d'aide au travail indépendant

Caractéristiques sociodémographiques

Comme l'illustre le tableau E1 à l'annexe E, les prestataires actifs qui ont commencé à participer au programme d'aide au travail indépendant entre 2001 et 2007 étaient un peu plus souvent des hommes (52 %), et ils avaient entre 25 et 34 ans (37 %). Très peu de participants se sont déclarés Autochtones (4 %). Avant leur participation, ces prestataires actifs occupaient le plus souvent un emploi nécessitant une formation collégiale ou en apprentissage (37 %) ou encore des études secondaires ou une formation professionnelle (28 %).

La proportion d'hommes et de femmes parmi les anciens prestataires qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant entre 2001 et 2007 était égale (50 % chacun). Les anciens prestataires étaient un peu plus nombreux au sein du groupe des 35-44 ans (35 %), et 11 % des participants étaient âgés de 55 ans et plus. Comme pour les prestataires actifs, peu d'anciens prestataires se sont déclarés Autochtones (2 %). Avant leur participation, ces anciens prestataires occupaient le plus souvent un emploi nécessitant une formation collégiale ou en apprentissage (37 %) ou encore des études secondaires ou une formation professionnelle (37 %).

2.5.3 Difficultés dans l'établissement de rapports sur les résultats du programme d'aide au travail indépendant

Comme pour les autres PEMS, les résultats ont été produits pour les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant pendant la période de 2001-2007. Les résultats montrent une augmentation minime des revenus moyens d'emploi/de travail autonome et une forte baisse de la proportion moyenne de participants occupant un emploi entre les années antérieures et postérieures à la participation au programme. Par ailleurs, les résultats des participants reflètent une baisse du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale ainsi qu'une réduction de la dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale. Il faut souligner que la légère hausse des revenus pourrait s'expliquer en partie par l'inflation.

Les résultats détaillés sont présentés dans les tableaux E2 et E3 de l'annexe E. Elles ne sont toutefois pas abordées dans le rapport puisqu'elles pourraient ne pas dresser un portrait précis du bien-être financier des participants au programme d'aide au travail indépendant pendant la période qui a suivi la participation au programme. Les résultats ont été calculés à partir des revenus déclarés dans les feuillets d'impôt T1 et T4 de l'Agence du revenu du Canada. Selon une étude réalisée par Statistique Canada, les travailleurs autonomes canadiens affichent un revenu annuel moyen inférieur à celui des employés rémunérés (46 200 $ par rapport à 52 400 $ en 2009). Toutefois, la valeur nette moyenne de leur foyer est de 2,7 fois supérieure à celle des employés rémunérés, ce qui indique que certains travailleurs autonomes laissent des fonds dans leur entreprise à des fins de réinvestissement[18]. Dans l'ensemble, on peut déduire que le fait d'examiner uniquement les revenus individuels (sans tenir compte de la valeur nette des foyers) pourrait ne pas donner lieu à une évaluation juste du bien-être financier des participants à la suite de leur participation au programme.

Les lecteurs doivent également comprendre que, de façon générale, on en sait peu sur la conception et l'exécution du programme. Plus particulièrement, on constate une compréhension inadéquate du rôle que joue ce programme quand il s'agit d'aider les futurs entrepreneurs à mettre en œuvre des plans d'affaires viables et à perfectionner leurs compétences entrepreneuriales. Dans l'ensemble, on ignore si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'entreprise des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme.

[18] LaRochelle-Côté, Sébastien et Uppal, Sharanjit. « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, hiver 2011.

2.6 Services d'aide à l'emploi

2.6.1 Description et exécution du programme

D'après l'information tirée des lignes directrices du programme de services d'aide à l'emploi[19] et du plan annuel de l'EDMT de 2012-2013[20]

Le programme de Services d'aide à l'emploi, au Yukon, finance des organisations qui aident les personnes sans emploi (qui sont autorisées à travailler au Canada) à trouver et à obtenir un emploi ou à acquérir les compétences nécessaires pour conserver leur emploi.

Les organisations admissibles comprennent les entreprises (y compris les sociétés d'État), les organismes (organisme légalement constitué ou créé pour les besoins de la cause, partenariat), les municipalités, les gouvernements et les conseils des Premières nations ainsi que les établissements de santé publique et d'enseignement postsecondaire. Les services peuvent inclure ce qui suit :

- Un accès libre à l'information (centre de ressources ou site Web).
- Des ateliers ou des séances individuelles de recherche d'emploi ou d'acquisition de compétences professionnelles (portant sur des sujets tels que la rédaction d'un curriculum vitæ, les techniques d'entrevue, les stratégies de recherche d'emploi, le réseautage, etc.).
- Des services de gestion de cas pouvant comprendre ce qui suit :
  - Évaluation : consigner les antécédents et les besoins en matière d'employabilité des participants, établir un objectif d'emploi et déterminer les prochaines étapes.
  - Élaboration : élaborer, en collaboration avec le participant, un plan d'action officiel prévoyant des interventions visant à faire passer le participant d'une situation de chômage à l'obtention et à la conservation d'un emploi.
  - Gestion : surveiller et adapter le plan d'action pendant la participation pour s'assurer que le plan est suivi et que les résultats attendus sont atteints.
  - Suivi : effectuer un suivi périodique auprès du participant après la réalisation du plan d'action en vue de tenir à jour l'information touchant la situation du participant sur le marché du travail.
- Une orientation professionnelle personnalisée.
- L'aiguillage vers un professionnel habilité à diagnostiquer une condition physique, sociale, intellectuelle ou psychologique pouvant affecter la capacité d'un participant à occuper un certain type d'emploi.
- La prospection d'emploi pour les participants faisant face à de multiples obstacles.
- Une expérience de travail (orientation ou tâches précises dans un lieu de travail).
- Des activités visant à sensibiliser les employeurs aux enjeux du marché du travail et à les mobiliser en vue de l'adoption de solutions en la matière.

Des services d'aide à l'emploi sont offerts à Whitehorse, à Watson Lake et à Dawson City. Les services offerts sont plus limités à Dawson City et à Watson Lake ; ils comprennent l'aide à la recherche d'emploi, l'aide à la rédaction du curriculum vitæ, les services de placement et la

---

[19] http://www.education.gov.yk.ca/fr/pdf/employers/EAS_program_guidelines_final_sep_13_fr.pdf

[20] http://www.education.gov.yk.ca/pdf/publications/2012_2013_annual_report.pdf (Anglais uniquement).

gestion de cas. À Whitehorse, on offre, en plus de ces services, un service d'information électronique, du soutien aux personnes handicapées sans emploi et des services aux personnes francophones.

2.6.2 Profil des participants au programme de services d'aide à l'emploi

Caractéristiques sociodémographiques

Le profil suivant présente les principales caractéristiques sociodémographiques des prestataires actifs et des anciens prestataires qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi, sans participer à d'autres programmes de prestations d'emploi.

Comme le montre le tableau F1 présenté à l'annexe F, la proportion d'hommes et de femmes parmi les prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2001 et 2007 était presque égale (48 % et 52 % respectivement), alors que la cohorte de 2006-2008 comptait légèrement plus de femmes (54 %) que d'hommes (44 %). Plus du tiers des prestataires actifs de chaque cohorte de participants étaient âgés de 45 ans ou plus (37 % et 41 % respectivement). Par ailleurs, 15 % des participants de la cohorte de 2001-2007 et 12 % des participants de la cohorte de 2007-2008 se sont déclarés Autochtones. Avant leur participation au programme, ces prestataires actifs occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (38 % pour la cohorte de 2001-2007 et 32 % pour la cohorte de 2006-2008) ou une formation collégiale ou en apprentissage (28 % pour la cohorte de 2001-2007 et 36 % pour la cohorte de 2006-2008).

La répartition entre hommes et femmes chez les anciens prestataires qui ont participé uniquement au programme de services d'aide à l'emploi pendant les périodes de 2001-2007 ou de 2006- 2008 était presque égale, bien qu'il y eût plus d'hommes que de femmes dans la cohorte de 2001-2007 (52 %) et plus de femmes que d'hommes dans la cohorte de 2006-2008 (53 %). La majorité de ces anciens prestataires faisaient partie du principal groupe d'âge actif (80 % des participants de la cohorte de 2001-2007 et 73 % des participants de la cohorte de 2006-2008), bien que plus d'un dixième des participants de chaque cohorte aient été âgés de 55 ans et plus (12 % et 16 % respectivement). Par ailleurs, 16 % des participants de la cohorte de 2001-2007 et 19 % des participants de la cohorte de 2006-2008 se sont déclarés Autochtones. Avant de participer au programme, les anciens prestataires qui ont commencé à participer au programme entre 2001 et 2007 occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (38 %). Ceux qui ont commencé à participer au programme en 2006-2008 occupaient le plus souvent un emploi nécessitant des études secondaires ou une formation professionnelle (33 %) ou encore une formation collégiale ou en apprentissage (29 %).

Obstacles au marché du travail auxquels se sont heurtés les participants au programme de services d'aide à l'emploi

Résultats de l'évaluation à l'échelle nationale sur la base d'entrevues réalisées auprès de 81 informateurs clés dans dix provinces et territoires au cours de l'été 2013

Les gestionnaires et les intervenants de dix provinces et territoires qui ont participé à l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi ont été interrogés au cours de l'été 2013. Ces entrevues ainsi que l'examen de divers documents ont permis de mettre en lumière les obstacles et les difficultés liés à la conception et à l'exécution du programme et de tirer des leçons à cet égard. Même si le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative sur les services d'aide à l'emploi, on a décidé d'inclure l'information produite à l'échelle nationale dans le présent rapport afin de transmettre au Yukon les renseignements pertinents concernant les principales difficultés sur le marché du travail et les pratiques exemplaires et les leçons tirées.

Selon les informateurs clés, les principaux obstacles au marché du travail auxquels se sont heurtés les participants au programme de services d'aide à l'emploi dans l'ensemble du pays comprennent ce qui suit :

- Une expérience de travail insuffisante ou des compétences qui ne correspondent pas aux compétences recherchées (neuf provinces et territoires).
- Un faible niveau de compétences essentielles et de compétences fondamentales (huit provinces et territoires).
- L'accès difficile au transport et le coût de celui-ci (huit provinces et territoires) ;
- L'accès difficile aux services de garde d'enfants et le coût de ceux-ci (huit provinces et territoires).
- L'existence d'un casier judiciaire et de problèmes de dépendance (huit provinces et territoires).
- La présence de handicap ou de problèmes de santé mentale (sept provinces et territoires).
- Travailler dans un emploi temporaire, saisonnier ou à temps partiel (sept provinces et territoires).
- Le manque de compétences recherchées (compétences désuètes, incapacité de réseauter) (sept provinces et territoires).
- La perception qu'ont les employeurs de certains groupes (minorités visibles, personnes handicapées, nouveaux immigrants, Autochtones, etc.) (sept provinces et territoires).
- L'absence de possibilités d'emploi, particulièrement en région rurale ou éloignée (six provinces et territoires).
- Les obstacles linguistiques (six provinces et territoires).
- Une faible estime de soi, un manque de motivation et une attitude négative (six provinces et territoires).
- L'absence de compétences en matière de recherche d'emploi ou de techniques d'entrevue (cinq provinces et territoires).
- L'itinérance et le manque de logements abordables (quatre provinces et territoires).

2.6.3 Impacts différentiels

Les impacts différentiels ont été produits uniquement pour les prestataires actifs puisque les anciens prestataires qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi ont en général été utilisés pour la formation d'un groupe témoin pour les anciens prestataires qui ont participé à d'autres PEMS. Les impacts différentiels sont estimés au moyen d'un groupe témoin composé de prestataires actifs qui n'ont participé aux PEMS pendant la période de 2001-2007 (voir le graphique 1 à la page 4).

Comme l'indique le tableau F2 à l'annexe F, les prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2001 et 2007 ont connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi au cours de la deuxième (2 415 $) et de la quatrième (3 346 $) années suivant la participation. Comparativement à des prestataires actifs se trouvant dans une situation semblable mais qui n'ont pas participé au programme, ces participants ont également réduit leur recours à l'assurance-emploi pendant la période suivant la participation au programme d'un total cumulatif de 2 847 $ ou de 6,7 semaines. Les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi, le recours à l'aide sociale et le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale n'étaient pas statistiquement significatifs.

Les interventions réalisées dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi sont des activités relativement modestes (counselling, aide à la recherche d'emploi, gestion de cas, etc.) visant à aider les participants à faire un retour au travail. On ne s'attend pas à ce que ces interventions en soi donnent lieu à des impacts différentiels considérables pour les participants. Au Yukon, on peut voir que ces interventions mènent à un déclin du recours à l'assurance-emploi et à des gains sur le plan des revenus d'emploi. Les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi ne sont pas statistiquement significatifs, mais selon les résultats sur le marché du travail, la proportion de participants occupant un emploi entre les périodes antérieure et postérieure au programme a diminué d'un modeste trois points de pourcentage. Cette baisse de la proportion de participants occupant un emploi peut notamment s'expliquer par des départs à la retraite (13 % des participants étaient âgés de 55 ans et plus) et par diverses autres raisons de quitter la population active ainsi que par la possibilité que certains participants n'aient pas tiré d'avantages de la participation au programme.

2.6.4 Résultats de l'analyse coûts-avantages

Dans une perspective sociale, les avantages du programme de services d'aide à l'emploi se sont révélés équivalents aux coûts deux ans après la fin de la participation. Après six ans, les avantages dépassaient de 10 056 $ les coûts (comme le montre le tableau F3 à l'annexe F).

2.6.5. Résultats sur le marché du travail

Il faut se rappeler que l'analyse des résultats sur le marché du travail fournit des statistiques descriptives sur l'évolution de la situation des participants sur le marché du travail au fil du temps, mais elle ne permet pas de tirer de conclusion quant à la mesure dans laquelle les changements observés découlent de la participation aux PEMS.

Lorsque le nombre de participants était suffisant, les résultats des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ont été examinés selon qu'il s'agissait de jeunes travailleurs (moins de 30 ans), de travailleurs âgés (55 ans et plus) ou de travailleurs de longue date. Par travailleurs de longue date, on entend les personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

Prestataires actifs

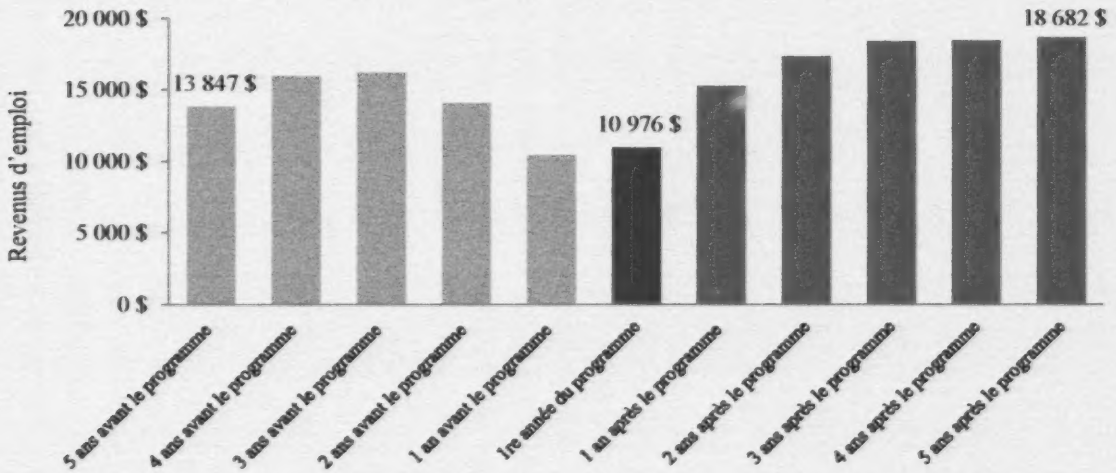
Le tableau F4 à l'annexe F présente les résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi pendant les périodes de 2001-2007 et de 2006-2008. Des résultats ont également été produits pour les jeunes et les travailleurs âgés qui ont participé au programme durant la période de 2001-2007 ainsi que pour les travailleurs de longue date qui ont participé au programme au cours de la période de 2007-2009. Ces résultats sont présentés à l'annexe F, mais ils ne sont pas abordés dans le rapport puisque les impacts différentiels sont présentés à la section 2.6.3.

Anciens prestataires

Les revenus annuels moyens des anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2001 et 2007 sont présentés au tableau F5 de l'annexe F et illustrés dans le graphique 7 qui figure ci-dessous. Alors que les revenus ont fluctué et finalement diminué pendant la période précédant le programme, ils ont augmenté pour ensuite demeurer stables au cours des années qui ont suivi la participation au programme. Globalement, les revenus annuels moyens des anciens prestataires étaient plus élevés de 2 391 $ au cours de la période postérieure au programme, si l'on compare à la moyenne annuelle observée cinq ans avant la participation.

Alors que la proportion moyenne d'anciens prestataires touchant des prestations d'assurance-emploi a considérablement diminué (passant de 43 % à 22 %, ce qui représente une diminution de 21 points de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant la participation au programme, la proportion moyenne d'anciens prestataires occupant un emploi a également diminué (de 10 points de pourcentage) entre les mêmes périodes. Cette baisse de la proportion de participants occupant un emploi peut notamment s'expliquer par des départs à la retraite (12 % des participants étaient âgés de 55 ans et plus) et par diverses autres raisons de quitter la population active ainsi que par la possibilité que certains participants n'aient pas tiré d'avantages de la participation au programme. Les proportions d'anciens prestataires touchant des prestations d'aide sociale et la dépendance aux mesures de soutien du revenu ont diminué (en moyenne) dans les cinq années qui ont suivi la participation, respectivement de 1 point de pourcentage et de 3 points de pourcentage.

Graphique 7. Revenus moyens des anciens prestataires qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi en 2001-2007 (en dollars courants)



Notes : Les revenus moyens incluent les revenus de 0 $ déclarés par les participants pour une année donnée. De plus, les revenus n'ont pas été rajustés pour tenir compte de l'inflation étant donné que l'année de début du programme varie de 2001 à 2007.

Les anciens prestataires qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi entre 2006 et 2008 ont également connu une augmentation de leurs revenus (5 089 $) et une diminution de leur recours à l'assurance-emploi (24 points de pourcentage), et la proportion d'anciens prestataires occupant un emploi a également diminué (9 points de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant le programme. Contrairement à ce qui s'est produit pour les participants de 2001-2007, la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont participé au programme en 2006-2008 et qui ont touché des prestations d'aide sociale ou affiché une dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale a, globalement, légèrement augmenté (2 points de pourcentage et 1 point de pourcentage respectivement) entre les périodes précédant et suivant le programme.

Les résultats sur le marché du travail pour les sous-groupes présentant un intérêt sont les suivants :

- Chez les jeunes qui ont participé au programme entre 2001 et 2007, on a observé une augmentation des revenus annuels moyens (7 836 $) et une baisse de la proportion de personnes occupant un emploi (4 points de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant la participation. La proportion moyenne d'anciens prestataires qui étaient des jeunes touchant des prestations d'assurance-emploi a diminué de 12 points de pourcentage, tout comme la proportion de personnes affichant une dépendance aux mesures de soutien du revenu (baisse de 1 point de pourcentage).
- Chez les travailleurs âgés qui ont participé au programme entre 2001 et 2007, on a observé une baisse des revenus annuels moyens (4 477 $) ainsi qu'une diminution importante du recours à l'assurance-emploi (25 points de pourcentage) et de la proportion de personnes occupant un emploi (17 points de pourcentage) entre les périodes précédant et suivant la

participation. La proportion annuelle moyenne de travailleurs âgés qui touchaient des prestations d'aide sociale a augmenté de 3 points de pourcentage alors que la dépendance aux mesures de soutien du revenu a baissé de 2 points de pourcentage.

2.6.6 Difficultés rencontrées et leçons tirées sur le plan de la conception et de l'exécution du programme de services d'aide à l'emploi

Résultats de l'évaluation à l'échelle nationale sur la base d'un examen de la documentation et d'entrevues réalisées auprès de 81 informateurs clés dans dix provinces et territoires au cours de l'été 2013

Les informateurs clés ont mentionné les difficultés suivantes liées à la conception et à l'exécution du programme :

- Dans certaines régions, les participants ont un accès limité aux services et aux transports, et font face à des problèmes de mobilité (sept provinces et territoires).
- Les participants éventuels ne connaissent pas bien le programme (six provinces et territoires).
- L'allocation budgétaire actuelle ne suffit pas pour soutenir la prestation de services d'aide à l'emploi, ce qui a incité certains fournisseurs à éliminer des services et à réduire le nombre de participants (cinq provinces et territoires).
- Les fournisseurs de services ne sont pas nécessairement en mesure d'offrir tous les services dont ont besoin les participants qui font face à de nombreux obstacles à l'emploi. Ils doivent donc diriger ces personnes vers d'autres organismes, et il arrive qu'une personne soit dirigée vers plusieurs organismes. Cette situation pourrait inciter certains participants à abandonner leur démarche de retour au travail (cinq provinces et territoires).
- La stratégie actuelle de mesure du rendement ne permet pas de mesurer les différents résultats atteints au fil du temps lorsqu'on aide une personne aux prises avec de nombreux obstacles à l'emploi (trois provinces et territoires).
- Les fournisseurs de services ont de la difficulté à embaucher du personnel qualifié et compétent (deux provinces et territoires). De plus, certains fournisseurs de services sont aux prises avec un taux de roulement élevé, et la formation du personnel coûte cher (deux provinces et territoires).
- Les fournisseurs de services n'ont pas la capacité d'effectuer un suivi auprès de chaque participant afin d'aider chacun à conserver son emploi (deux provinces et territoires).

Les informateurs clés ont également fourni des exemples de pratiques exemplaires et de leçons tirées quant à la conception et à l'exécution du programme. Ils ont notamment soulevé les points suivants :

- Il est important d'assurer la gestion de cas auprès des participants et d'adopter une démarche globale axée sur les clients en offrant des services comme le counselling, la motivation, le développement de l'estime de soi et l'aide en matière de cheminement de carrière (neuf provinces et territoires).
- Il est important que les fournisseurs de services s'impliquent au sein de leur collectivité et entretiennent de bonnes relations avec les autres fournisseurs de services (en vue d'échanger des informations et de diriger les personnes vers les bons intervenants), particulièrement dans le cas des fournisseurs qui travaillent auprès de personnes handicapées ou souffrant de

problèmes de santé mentale. De plus, les partenariats et la communication continue avec les employeurs peuvent faciliter l'intégration de certains participants au marché du travail au moyen de services de placement et de subventions (huit provinces et territoires).

- Puisque les participants qui sont aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi nécessitent fréquemment des interventions plus intensives, il est important de procéder à une évaluation exhaustive de leurs besoins afin de prendre la décision la plus adéquate qui soit en matière de formation (sept provinces et territoires).
- Il faudrait avoir en place un guichet unique de services, rationaliser l'offre de services (regrouper les services sous un même toit, s'assurer que les utilisateurs frappent à la bonne porte, offrir un éventail de services complets allant du libre-service aux ateliers en passant par l'évaluation de l'employabilité, l'orientation professionnelle, la détermination des besoins et la gestion continue des cas) et éliminer les obstacles qui entravent l'accès et la participation à ces services (sept provinces et territoires).
- Il est important de maintenir une perspective à long terme au moment d'aider des participants qui sont aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi (six provinces et territoires).
- Le fait d'offrir aux participants un suivi à long terme pour le maintien en poste est considéré comme une pratique exemplaire (six provinces et territoires).
- Il convient d'offrir une plus grande souplesse aux fournisseurs de services qui aident les participants aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi, particulièrement en ce qui concerne la durée des services et le type de soutien financier pouvant être accordé aux participants (six provinces et territoires).
- Il est important que les fournisseurs de services puissent compter sur des employés dévoués et des équipes spécialisées pour venir en aide aux participants aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi ainsi que sur des formateurs en milieu de travail ou des prospecteurs d'emplois dévoués et désireux d'appuyer ces participants (six provinces et territoires).
- Si c'est possible, les fournisseurs de services doivent diriger vers les organismes communautaires appropriés les participants au programme de services d'aide à l'emploi qui sont handicapés, qui souffrent de problèmes de santé mentale ou de dépendance ou qui ont un casier judiciaire (cinq provinces et territoires).
- Il convient d'aider les participants à entreprendre des démarches auprès des employeurs (Par exemple, aide dans la distribution des curriculum vitæ) et à trouver des possibilités de réseautage (cinq provinces et territoires).
- Il convient de donner aux participants la possibilité d'essayer des emplois potentiels (cinq provinces et territoires).
- Il est important que les gouvernements provinciaux et territoriaux nouent des partenariats solides avec les tiers fournisseurs de services et les employeurs afin d'être en mesure de mobiliser le réseau de prestation de services en cas de difficultés liées au marché du travail (mises à pied massives, ralentissement de l'économie, etc.) et d'organiser des salons de l'emploi et des ateliers mixtes (cinq provinces et territoires).
- Il faut promouvoir davantage les programmes et les services (cinq provinces et territoires).
- Il est nécessaire de faire preuve d'innovation dans la prestation des services, en tenant compte des besoins et de la réalité des différentes localités (par exemple, ressources et formation en ligne) (trois provinces et territoires).
- Il est nécessaire de modifier la façon de mesurer la réussite dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. Par exemple, les progrès réalisés par un participant aux prises avec de multiples obstacles à l'emploi devraient être mesurés en fonction des différentes étapes

franchies de façon progressive, notamment l'obtention d'un logement adéquat, le traitement des dépendances, l'amélioration de l'autonomie fonctionnelle et l'intégration au marché du travail (trois provinces et territoires).

- Les fournisseurs de services ont besoin de ressources supplémentaires afin de maintenir le niveau et la qualité des services et d'assurer la formation de leur personnel, particulièrement en milieu rural (trois provinces et territoires).

3. Comparaison des principales conclusions par type de programme

Cette section donne un aperçu des principales conclusions tirées de l'analyse des impacts différentiels, de l'analyse coûts-avantages et de l'analyse des résultats sur le marché du travail réalisées pour les programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de services d'aide à l'emploi pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont commencé à participer aux programmes au cours de la période de 2001-2007.

Les impacts différentiels, l'analyse coûts-avantages et les résultats sur le marché du travail laissent croire que, de façon générale, les programmes et les services offerts et financés dans le cadre de l'EDMT au Yukon aident les participants à améliorer leur situation sur le marché du travail après la participation.

Les impacts différentiels démontrent que les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont connu une augmentation de leurs revenus et de leur incidence d'emploi après leur participation, par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. De plus, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont diminué leur utilisation de l'assurance-emploi et ont connu une augmentation de leurs revenus après leur participation. Pour les prestataires actifs qui ont participé à ces deux programmes, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé les coûts de l'intervention au fil du temps. Les résultats sur le marché du travail démontrent que les anciens prestataires qui ont participé aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT ont affiché des revenus moyens plus élevés et ont été en moyenne moins nombreux à recourir à l'assurance-emploi et à l'aide sociale pendant les cinq ans qui ont suivi leur participation aux programmes, si l'on compare avec les cinq années qui ont précédé leur participation.

Certains participants semblent ne pas tirer d'avantages de leur participation aux PEMS, comme en témoigne la baisse générale de la proportion d'anciens prestataires sur le marché du travail entre la période précédant et la période suivant la participation. Cette baisse pourrait notamment être attribuable à des départs à la retraite ou à la décision de certaines personnes de quitter le marché du travail, pour différentes raisons.

3.1. Analyse des impacts différentiels et analyse coûts-avantages pour les prestataires actifs qui ont participé aux programmes

Le programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences est efficace pour ce qui est d'accroître les revenus et l'incidence de l'emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi

Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont touché des revenus plus élevés d'un emploi ou d'un travail indépendant après leur participation (montant cumulatif de 16 684 $) par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. De plus, ces participants

ont enregistré des gains au chapitre de leur incidence d'emploi annuelle au cours de la première (4,1 points de pourcentage), de la troisième (4,2 points de pourcentage) et de la cinquième années (4,6 points de pourcentage) qui ont suivi leur participation, comparativement aux non-participants. Les impacts différentiels sur le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale n'étaient généralement pas statistiquement significatifs, bien que la dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale ait connu une diminution durant toutes les années postérieures au programme à l'exception de la première année (variant de 3,0 à 4,6 points de pourcentage) chez ces prestataires actifs. Dans une perspective sociale (c'est-à-dire, si l'on prend en compte la somme des coûts ou des avantages pour les participants et le gouvernement), les avantages de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont dépassé les coûts connexes dans les 6,3 années suivant la participation.

Le programme de services d'aide à l'emploi est efficace pour ce qui est d'accroître les revenus d'emploi et de réduire le recours à l'assurance-emploi chez les prestataires actifs de l'assurance-emploi

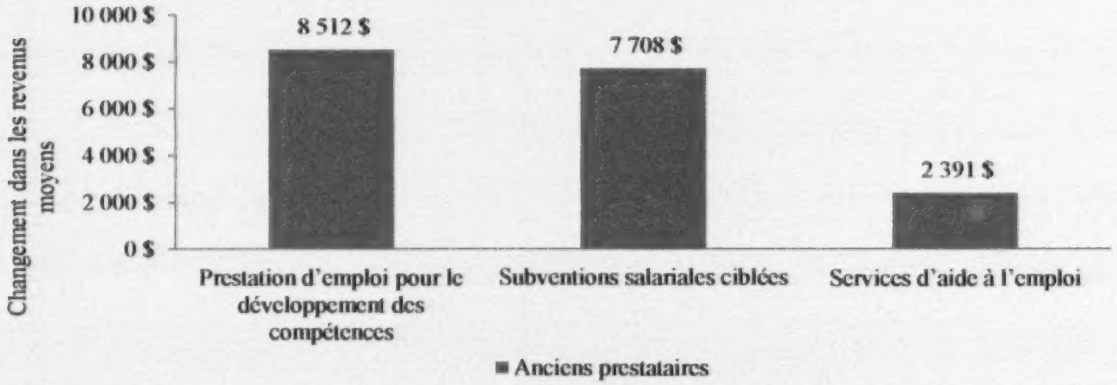
Si l'on compare à des prestataires de l'assurance-emploi dans une situation semblable qui n'ont pas participé au programme, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé exclusivement au programme de services d'aide à l'emploi ont réduit leur recours à l'assurance-emploi d'un montant cumulatif de 2 847 $, ou de 6,7 semaines, après avoir participé au programme. Ces participants ont également connu des gains différentiels au chapitre de leurs revenus d'emploi au cours de la deuxième (2 415 $) et de la quatrième (3 346 $) années qui ont suivi la participation. Les impacts différentiels sur l'incidence d'emploi, le recours à l'aide sociale et le niveau de dépendance aux mesures de soutien du revenu de source gouvernementale n'étaient pas statistiquement significatifs. Dans une perspective sociale (c'est-à-dire, si l'on prend en compte la somme des coûts ou des avantages pour les participants et le gouvernement), les avantages de la participation au programme de services d'aide à l'emploi ont dépassé les coûts connexes dans les 2 années qui ont suivi la participation.

3.2. Résultats sur le marché du travail pour les anciens prestataires qui ont participé aux programmes

Les participants aux programmes touchent des revenus moyens plus élevés à la suite de leur participation

Comme l'indique le graphique 8, les anciens prestataires qui ont participé aux programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de services d'aide à l'emploi ont touché des revenus d'emploi moyens plus élevés pendant les cinq années qui ont suivi leur participation si l'on compare avec les cinq années précédant leur participation.

Graphique 8. Changement dans les revenus moyens des anciens prestataires au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT

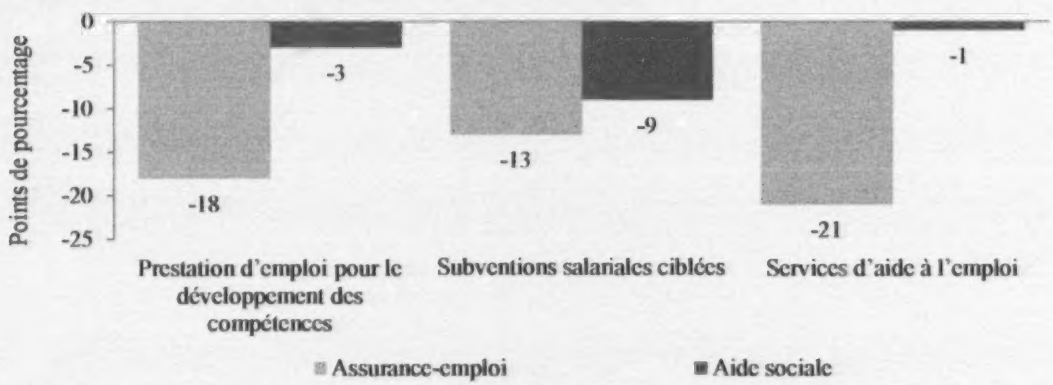


Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

La proportion moyenne de participants qui touchent des prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale est plus faible après la participation aux programmes

Comme le montre le graphique 9, la proportion moyenne de participants ayant recours à l'assurance-emploi est plus faible au cours de la période postérieure à la participation pour les anciens prestataires de l'assurance-emploi qui ont participé aux programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées et de services d'aide à l'emploi (par rapport aux cinq années précédant la participation). Cette baisse s'accompagne d'une diminution de la proportion des anciens prestataires touchant des prestations d'aide sociale.

Graphique 9. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires qui ont eu recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation

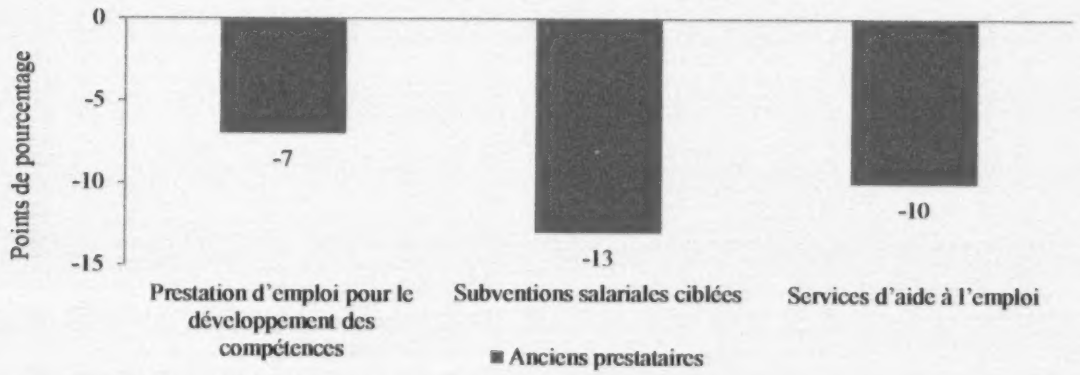


Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

La proportion moyenne de participants occupant un emploi est plus faible après la participation au programme qu'avant pour toutes les PEMS

Certains participants semblent ne pas tirer d'avantages de leur participation aux PEMS, comme en témoigne la baisse générale de la proportion d'anciens prestataires sur le marché du travail entre la période précédant et la période suivant la participation (voir le graphique 10). Cette baisse peut s'expliquer en partie par des départs à la retraite, compte tenu de la proportion de participants âgés de 55 ans et plus. De plus, certains participants ont peut-être quitté le marché du travail pour diverses raisons.

Graphique 10. Changement dans la proportion moyenne d'anciens prestataires occupant un emploi au cours des cinq années qui ont précédé et des cinq années qui ont suivi leur participation aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT



Remarque : Les résultats pour les participants au programme de subventions salariales ciblées doivent être interprétés avec prudence étant donné le nombre restreint de participants (66 anciens prestataires).

4. Conclusions

Les impacts différentiels, l'analyse coûts-avantages et les résultats sur le marché du travail laissent croire que, de façon générale, les programmes et les services offerts et financés dans le cadre de l'EDMT au Yukon aident les participants à améliorer leur situation sur le marché du travail après leur participation. Ainsi, les éléments probants de l'évaluation suggèrent que les programmes financés par l'EDMT sont conformes à l'objectif du Cadre de référence concernant la main-d'œuvre de 2009 du Yukon – qui consiste à établir « un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et qui offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais et des Yukonnaises » – et qu'ils peuvent contribuer à l'atteinte de cet objectif.

Les impacts différentiels démontrent que les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences ont connu une augmentation de leurs revenus et de leur incidence d'emploi après leur participation, par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. De plus, les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont diminué leur utilisation de l'assurance-emploi et ont connu une augmentation de leurs revenus après leur participation. Pour les prestataires actifs qui ont participé à ces deux programmes, les avantages de la participation dans une perspective sociale ont dépassé les coûts de l'intervention au fil du temps. Les résultats sur le marché du travail démontrent que les anciens prestataires qui ont participé aux programmes et aux services offerts dans le cadre de l'EDMT ont affiché des revenus moyens plus élevés et ont été en moyenne moins nombreux à recourir à l'assurance-emploi et à l'aide sociale pendant les cinq ans qui ont suivi leur participation aux programmes, si l'on compare avec les cinq années qui ont précédé leur participation.

Certains participants semblent ne pas tirer d'avantages de leur participation aux PEMS, comme en témoigne la baisse générale de la proportion d'anciens prestataires sur le marché du travail entre la période précédant et la période suivant la participation. Cette baisse peut s'expliquer en partie par des départs à la retraite, compte tenu de la proportion de participants âgés de 55 ans et plus. De plus, certains participants ont peut-être quitté le marché du travail pour diverses raisons.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés, c'est-à-dire les fournisseurs de services et les gestionnaires de programme, ainsi que l'examen de divers documents et des questionnaires remplis par les représentants du Yukon ont permis de mettre en lumière quelques difficultés et de tirer certaines leçons à propos de la conception et de l'exécution des programmes. Dans le cas du programme de services d'aide à l'emploi, ce sont les résultats à l'échelle nationale qui sont présentés puisque le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative. Les principaux obstacles et difficultés sont énumérés ci-dessous.

Prestation d'emploi pour le développement des compétences

- La disponibilité de la formation est limitée à l'échelle locale, et les solutions de rechange (enseignement à distance, déménagement) s'avèrent assez compliquées et difficiles à mettre en œuvre.

- Il arrive que les participants n'aient pas les compétences essentielles ou les certifications (par exemple, permis de conduire ou permis pour l'utilisation de machinerie) qui sont également nécessaires pour l'exercice des fonctions du poste et qui nécessitent une formation prolongée qui n'est généralement pas financée par l'entremise du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences.
- Certaines personnes qui pourraient bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Les services de counselling pour les participants qui font face à des obstacles multiples ne sont pas toujours accessibles, de sorte que les gestionnaires de cas doivent également assumer ce rôle de soutien.
- Il est difficile de recruter et de maintenir en poste du personnel (agents de projet et gestionnaires de case) ayant l'expertise nécessaire pour aider les personnes ayant des plans d'action complexes.
- Un manque de connaissance peut empêcher les participants éventuels de s'inscrire à la formation, et divers obstacles (par exemple, absence de services de garde d'enfants, instabilité personnelle/familiale, problèmes de transport, difficultés scolaires, obstacles financiers, etc.) peuvent empêcher les participants de terminer leur formation.

Prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

- La littérature existante au Canada fait état d'un taux de non-achèvement relativement élevé chez les apprentis (de 40 % à 50 %)[21]. De plus, la littérature sur le sujet révèle que, malgré la hausse du taux d'inscription à des formations d'apprenti au Canada, on ne constate pas d'augmentation correspondante du taux d'achèvement[22]. Même si les données disponibles ne permettent pas de faire une estimation fiable du taux d'achèvement de la formation en apprentissage, les informateurs clés qui participent à la prestation de la formation en apprentissage ont confirmé que le taux d'achèvement avait stagné.

- Selon les informateurs clés, l'abandon du processus d'apprentissage est attribuable à des facteurs tels que les suivants :
  - Le manque de compétences essentielles et d'expérience professionnelle de base (dans le cas des jeunes apprentis).
  - Les difficultés financières (en raison du soutien limité que procurent les prestations versées au titre de la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi et du coût de la vie qui est élevé au Yukon), les retards dans le traitement des demandes d'assurance-emploi, les obstacles au traitement de ces demandes et les déplacements nécessaires pour suivre une formation par stages d'études, tous des éléments qui peuvent décourager les apprentis.
  - Le fait que les apprentis peuvent changer d'avis quant à leur cheminement de carrière et interrompre leur formation.

---

[21] Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.

[22] Coe, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada », *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575–605.

- Les fluctuations du marché du travail, qui peuvent entraîner des périodes de faible demande pour certains métiers.
- Le manque de compagnons pour soutenir les apprentis (en particulier dans les régions rurales).

Subventions salariales ciblées

- Le fardeau administratif qui pèse sur les employeurs pendant le processus de demande et la période de subvention ainsi que les perceptions quant au niveau d'efforts requis pour répondre aux besoins des participants.
- Le manque de connaissance du programme et de ses objectifs de la part des employeurs ainsi que l'incapacité des participants de se mettre en valeur en utilisant uniquement la lettre d'autopromotion.
- Les perceptions quant à la qualité des participants, qui peuvent dissuader certains employeurs d'embaucher des participants au moyen de subventions salariales versées à l'employeur et les amener plutôt à opter pour d'autres programmes (Par exemple, le Programme des travailleurs étrangers temporaires ou le Programme des candidats).
- Des personnes qui pourraient bénéficier du programme n'ont pas accumulé suffisamment d'heures sur le marché du travail pour être admissibles à l'assurance-emploi.
- Le manque d'emplois de premier échelon (qui conviennent souvent mieux aux participants embauchés au moyen de subventions salariales) ou le caractère saisonnier de certains postes.
- La question de savoir s'il s'agit d'un poste approprié pour le participant. Les circonstances propres au participant peuvent obliger ce dernier à cesser de travailler, ou l'exploration de carrières effectuée dans le cadre de la participation au programme peut révéler que l'emploi ne convient pas au participant.

Services d'aide à l'emploi

Les difficultés relevées dans 10 provinces et territoires comprennent ce qui suit :

- Les participants éventuels ne connaissent pas bien le programme de services d'aide à l'emploi.
- Les allocations budgétaires actuelles ne suffisent pas à assurer l'exécution des services d'aide à l'emploi, ce qui a amené certains fournisseurs à éliminer des services.
- Les fournisseurs de services ne sont pas en mesure d'offrir tous les services dont ont besoin les participants qui font face à de nombreux obstacles à l'emploi ; ils doivent donc diriger ces personnes vers d'autres organismes.

5. Recommandations

Les résultats de l'évaluation ont mené à la formulation de six recommandations, que voici :

- Au terme de l'examen qu'a mené en 2016 l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les stratégies en matière d'emploi et de compétences au Yukon, on a défini les besoins futurs pour une main-d'œuvre plus instruite et plus qualifiée au Yukon. Par ailleurs, les statistiques sur le marché du travail indiquent que les Autochtones représentaient 23 % de la population totale du Yukon en 2016, et affichaient un taux de chômage moyen de 11,4 % (comparativement à 4,5 % pour le Yukon). De plus, 28,7 % des Autochtones n'ont aucun certificat, diplôme ou grade (comparativement à 8,5 % pour le Yukon). Enfin, le Cadre de référence concernant la main-d'œuvre de 2009 du Yukon préconise « un marché du travail caractérisé par l'inclusion et la capacité d'adaptation, qui répond aux besoins d'une économie forte et diversifiée et qui offre des possibilités d'améliorer la qualité de vie des Yukonnais et des Yukonnaises ».

  ➢ Recommandation 1 : Il faudrait envisager d'offrir une formation en alphabétisation, une formation visant l'acquisition de compétences essentielles ou des cours de rattrapage au niveau secondaire aux personnes qui font face à de multiples obstacles et à celles qui sont loin du marché du travail, y compris les Autochtones, pour les aider à se préparer à suivre une formation professionnelle et, ultérieurement, à réintégrer le marché du travail. Comme ces mesures sont assorties d'objectifs distincts, il faudrait qu'elles soient rapportées séparément des autres interventions livrées dans le cadre de la prestation d'emploi pour le développement des compétences.

- Le nombre annuel de participants au programme de subventions salariales ciblées au Yukon est très faible, et les résultats sur le marché du travail présentés dans le rapport doivent être interprétés avec prudence. Les évaluations à l'échelle nationale et à l'échelle de plusieurs provinces montrent que le programme de subventions salariales ciblées est efficace pour ce qui est d'améliorer les revenus et l'emploi des participants.

  ➢ Recommandation 2 : Le Yukon devrait envisager de réduire les obstacles à la participation des employeurs au programme et d'appuyer la promotion auprès des participants éventuels.

- Les prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi ont vu leur recours à l'assurance-emploi diminuer après leur participation et leurs revenus augmenter dans une certaine mesure par rapport aux non-participants se trouvant dans une situation semblable. Le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative réalisée relativement à ce programme, qui portait sur les difficultés et les leçons tirées quant à la conception et à l'exécution du programme dans le contexte de la province ou du territoire participant.

  ➢ Recommandation 3 : Étant donné qu'une part importante des fonds totaux de l'EDMT (40 %) est consacrée au programme de services d'aide à l'emploi et que les données d'évaluation indiquent que le programme fonctionne bien, il faudrait envisager d'examiner dans quelle mesure les difficultés et les leçons tirées qui ont été définies à l'échelle nationale (et qui sont présentées dans ce rapport) s'appliquent au contexte unique du Yukon.

- Une étude menée à l'échelle nationale sur le moment de la participation au programme de services d'aide à l'emploi a montré que le fait de recevoir de l'aide rapidement après avoir présenté une demande de prestations d'assurance-emploi peut donner lieu à de meilleurs résultats sur le marché du travail.

  ➢ **Recommandation 4 : Le Yukon devrait envisager la possibilité de demander un accès rapide aux données concernant les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi afin de pouvoir mieux cibler les participants, en particulier si la connaissance du programme de services d'aide à l'emploi constitue également un problème à l'échelle du territoire.**

- L'évaluation de l'EDMT a permis de mesurer les impacts différentiels de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et au programme de services d'aide à l'emploi (prestataires actifs) mais, pour les participants aux autres PEMS, elle a uniquement permis de produire les résultats sur le marché du travail, compte tenu du faible nombre de participants. Les résultats sur le marché du travail ont été produits pour l'ensemble des participants sur une période de cinq ans, au moyen de données riches sur les prestataires de l'assurance-emploi, de données sur la participation aux PEMS et des dossiers d'impôt de l'Agence du revenu du Canada. Toutefois, l'insuffisance de données a limité la capacité d'évaluer le mode de fonctionnement des PEMS.
  - Il serait utile d'avoir accès aux données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents, pour orienter l'élaboration des politiques et la conception des programmes.
  - L'accès aux données sur les coûts du programme par participant permettrait également d'évaluer plus précisément le coût de la participation pour les prestataires actifs comparativement aux anciens prestataires.
  - À l'heure actuelle, il est impossible de faire la distinction entre les divers types de formation et de soutien financés dans le cadre du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences (formation en alphabétisation, formation visant l'acquisition de compétences essentielles, formation de base pour les adultes, formation professionnelle et droits différentiels pour les frais de scolarité). Ces types de formation/soutien peuvent donner lieu à des résultats très différents sur le marché du travail et peuvent permettre d'expliquer les résultats observés.
  - Comme le Yukon n'a pas participé à l'étude qualitative, on en sait peu sur les divers types de services d'aide à l'emploi qui sont fournis dans cette province dans le cadre de l'EDMT. Ces services peuvent être de nature très différente, et il est possible que certains d'entre eux aident davantage les participants à faire un retour au travail. Par exemple, le fait d'avoir accès à un ordinateur pour faire ses recherches d'emploi soi-même n'entraîne pas les mêmes résultats que le fait de recevoir des conseils et de l'aide pour préparer un plan d'action en vue d'un retour au travail.

  ➢ **Recommandation 5 : Il est recommandé d'améliorer la collecte des données afin de répondre aux principales questions qui intéressent le Canada et le Yukon en ce qui a trait aux programmes et aux politiques. Plus précisément, il faudrait :**

- Recueillir des données permettant de déterminer si les participants font partie de groupes désignés, notamment les Autochtones, les personnes handicapées et les immigrants récents.
- Recueillir des données sur le type de formation financée dans le cadre du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences et sur le type d'aide offerte dans le cadre du programme de services d'aide à l'emploi. EDSC, le Yukon et les autres provinces et territoires devraient travailler en collaboration en vue de définir des catégories communes pour ces deux PEMS.
- Recueillir des données détaillées sur le coût des interventions liées aux PEMS.

- L'évaluation n'a pas permis de produire des résultats concluants sur le marché du travail pour le programme d'aide au travail indépendant puisque les données qui ont servi à évaluer les impacts sur les revenus ne constituent peut-être pas la meilleure source d'information disponible pour rendre compte du bien-être financier des participants. Par ailleurs, on en sait peu sur la conception et l'exécution de ce programme. Dans l'ensemble, les données n'indiquent pas avec certitude si l'amélioration de la situation des participants sur le marché du travail grâce au travail indépendant s'explique davantage par les idées entrepreneuriales et l'esprit d'initiative des participants ou par l'aide fournie dans le cadre du programme d'aide au travail indépendant.

  ➢ Recommandation *6 :* Il faudrait envisager la tenue d'un examen plus détaillé de la conception et de l'exécution du programme d'aide au travail indépendant et du caractère approprié des indicateurs de rendement du programme.

Références

Bureau des statistiques du Yukon, ministère du Conseil exécutif, gouvernement du Yukon, *Aboriginal Peoples 2011 National Household Survey* (enquête nationale auprès des ménages de 2011 – peuples autochtones). http://www.eco.gov.yk.ca/stats/pdf/aboriginals_2011.pdf. Site consulté le 16 mars 2017.

Bureau des statistiques du Yukon, ministère du Conseil exécutif, gouvernement du Yukon, *Population Report Third Quarter 2016* (rapport sur la population – troisième trimestre de 2016). http://www.eco.gov.yk.ca/stats/pdf/populationSep_2016.pdf. Site consulté le 15 mars 2017.

Bureau des statistiques du Yukon, ministère du Conseil exécutif, gouvernement du Yukon, *Yukon Employment Annual Review 2016* (examen annuel de l'emploi au Yukon – 2016). http://www.eco.gov.yk.ca/stats/pdf/employment_2016.pdf. Site consulté le 15 mars 2017.

Coe, Patrick. « Apprenticeship programme requirements and apprenticeship completion rates in Canada » (exigences des programmes d'apprentissage et taux d'achèvement des formations d'apprenti au Canada), *Journal of Vocational Education and Training*, 2013, 65(4), p. 575–605.

Commission de l'assurance-emploi du Canada. *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi*, de 2003-2004 à 2013-2014.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile and Outcomes for 2006-2008 Participants in Yukon: Technical Report* (analyse des profils et des résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Yukon de 2006-2008 : rapport technique), Direction de l'évaluation, 2 mars 2015.

Emploi et Développement social Canada. *Analysis of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Profile and Outcomes for the EI Claimant Category "Long-Tenured Workers" in Yukon: Technical Report* (analyse des profils et des résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour la catégorie de prestataires de l'a.-e. « travailleurs de longue date » au Yukon : rapport technique), Direction de l'évaluation, 9 mars 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Cost-Benefit Analysis of Employment Benefits and Support Measures Delivered in the Yukon: Technical Report* (analyse coûts-avantages des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes au Yukon : rapport technique), Direction de l'évaluation, 27 mai 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Profile, Outcomes and Incremental Impacts of Employment Benefits and Support Measures (EBSM) Participants in Yukon: Technical Report* (profil, résultats et impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Yukon : rapport technique), Direction de l'évaluation, 23 avril 2014.

Emploi et Développement social Canada. *Strengthening Apprenticeship: Identifying Barriers to Entry, Completion and Mobility* (renforcement des programmes d'apprentissage : cerner les obstacles à la participation à la formation en apprentissage et à son achèvement et les obstacles à la mobilité), Ottawa, Forum des ministres du marché du travail, 2012.

Emploi et Développement social Canada. *Study on the Skills Development Program in Yukon: Technical Report* (étude sur le programme de développement des compétences au Yukon : rapport technique), Direction de l'évaluation, 13 avril 2016.

Emploi et Développement social Canada. *Study on Targeted Wage Subsidies in Yukon* (étude sur le programme de subventions salariales ciblées au Yukon), Direction de l'évaluation, 4 février 2016.

Emploi et Développement social Canada. *The Study of Skills Development-Apprenticeship in Yukon: Technical Report* (étude sur le programme de développement des compétences – formation en apprentissage au Yukon : rapport technique), Direction de l'évaluation, 26 juin 2016.

Forum canadien sur l'apprentissage. *Exploration des taux d'achèvement des programmes d'apprentissage au Canada : les raisons du non-achèvement et les initiatives proposées pour améliorer la diplomation*, Forum canadien sur l'apprentissage, Ottawa : Forum canadien sur l'apprentissage, 2011.

Gouvernement du Yukon, ministère de l'Éducation, Direction de l'enseignement postsecondaire, *2012/2013 Annual Plan for Yukon Territory – Labour Market Development Agreement & Labour Market Agreement* (plan annuel 2012-2013 pour le Yukon – entente sur le développement du marché du travail et entente sur le marché du travail). http://www.education.gov.yk.ca/pdf/publications/2012_2013_annual_report.pdf. Site consulté le 22 mars 2017.

Gouvernement du Yukon, ministère de l'Éducation, Direction de l'enseignement postsecondaire, *Cadre de référence concernant la main-d'œuvre*. http://labourmarketframeworkyukon.com/index(F).html. Site consulté le 21 mars 2017.

Gouvernement du Yukon, ministère de l'Éducation, section des programmes et services relatifs au marché du travail. *Lignes directrices des Services d'aide à l'emploi*. http://www.education.gov.yk.ca/fr/pdf/employers/EAS_program_guidelines_final_sep_13_fr.pdf 13 septembre 2013.

LaRochelle-Côté, Sébastien et Uppal, Sharanjit. « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, n° 4, hiver 2011.

OCDE. « Employment and Skills Strategies in Saskatchewan and the Yukon, Canada » (stratégies en matière d'emploi et de compétences en Saskatchewan et au Yukon, Canada), *Revues de l'OCDE sur la création locale d'emploi*, Éditions OCDE, Paris, 2016. http://www.oecd-ilibrary.org/fr/employment/employment-and-skills-strategies-in-saskatchewan-and-the-yukon-canada_9789264259225-en. Site consulté le 2 mars 2017.

Sceau rouge. *Réussite et résultats d'un programme d'apprentissage et reconnaissance professionnelle*, Ottawa, Sceau rouge, 2014.

Acronymes

EDMT	Entente sur le développement du marché du travail
EDSC	Emploi et Développement social Canada
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien

Annexe A – Méthodologie

Données qualitatives

Les données qualitatives présentées dans les études sur les programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage et de subventions salariales ciblées ont été recueillies dans le cadre d'entrevues réalisées auprès d'informateurs clés, c'est-à-dire des gestionnaires et des fournisseurs de services, d'un examen de la documentation/bilan documentaire ainsi que dans les questionnaires remplis par les représentants du gouvernement du Yukon. Les données qualitatives sur le programme de services d'aide à l'emploi ont été recueillies au moyen des mêmes méthodes, auprès d'informateurs clés et de représentants du gouvernement de toutes les provinces et de tous les territoires participants. Le tableau A1 indique le nombre d'informateurs clés qui ont été interrogés.

Les entrevues réalisées auprès des informateurs clés dans le cadre de l'étude sur le programme de services d'aide à l'emploi ont été menées en 2013, tandis que celles qui ont été réalisées dans le cadre des études sur les programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage et de subventions salariales ciblées ont eu lieu en 2015.

Tableau A1. Nombre d'entrevues réalisées auprès des informateurs clés

	Études			
	Développement des compétences	Développement des compétences — formation en apprentissage	Subventions salariales ciblées	Services d'aide à l'emploi (à l'échelle nationale)
Gestionnaires ou fournisseurs de services	3	3	4	77

Méthodes quantitatives

Toutes les analyses quantitatives ont été réalisées à l'aide de données administratives relatives à la partie I de la Loi sur l'assurance-emploi (demandes de prestations d'assurance-emploi) et à la partie II (données sur la participation aux PEMS) et des fichiers d'impôt T1 et T4 pour la totalité des participants du Yukon.

Impacts différentiels

L'analyse des impacts différentiels a comparé l'expérience sur le marché du travail des participants avant et après leur participation à celle d'un groupe témoin. L'objectif de cette démarche était de déterminer les effets directs de la participation au programme sur des indicateurs clés du marché du travail (voir le graphique 1, qui figure dans l'introduction).

En ce qui concerne les prestataires actifs, les impacts différentiels ont été mesurés par rapport à un groupe témoin composé de prestataires actifs qui auraient pu participer aux PEMS, mais ne l'ont pas fait. Les participants et les non-participants ont été jumelés en fonction d'un large

éventail de variables, telles que l'âge, le sexe, l'emplacement, le niveau de compétences exigé par le dernier emploi occupé avant la participation, la raison de la cessation d'emploi, l'industrie au sein de laquelle ils travaillaient précédemment, les revenus d'emploi et le recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale pour chacune des cinq années qui ont précédé leur participation au programme.

Toutes les analyses ont été effectuées à l'aide d'une unité d'analyse appelée « équivalent du plan d'action », regroupant toutes les PEMS offertes à une personne à moins de six mois d'intervalle. Aux fins de la production du rapport, les impacts différentiels ont été attribués à l'intervention la plus longue de l'équivalent du plan d'action, si celle-ci avait été offerte dans le cadre des programmes de prestation d'emploi pour le développement des compétences, de subventions salariales ciblées ou d'aide au travail indépendant. Les impacts du programme de services d'aide à l'emploi ont été calculés pour les équivalents du plan d'action comportant uniquement des services d'aide à l'emploi, sans autre prestation d'emploi.

Les estimations des impacts différentiels ont été obtenues à l'aide de méthodes non expérimentales, notamment l'appariement par score de propension, au moyen d'une méthode d'appariement par noyau ainsi que de la méthode des doubles différences pour l'estimation des effets du programme. D'autres techniques alternatives d'appariement (plus proche voisin et pondération de propension inverse) ont également été utilisées aux fins de validation.

Les impacts différentiels ont été mesurés pour les indicateurs suivants :

- revenus d'emploi et de travail indépendant : représentent la totalité des revenus qu'une personne a reçus d'un emploi rémunéré ou d'un travail indépendant (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1 et T4) ;
- incidence d'emploi et du travail indépendant : correspond à l'incidence que représente le fait d'avoir des revenus d'emploi ou d'un travail indépendant ;
- montant des prestations d'assurance-emploi reçues : représente le montant moyen des prestations d'assurance-emploi reçues ;
- semaines de prestations d'assurance-emploi reçues : correspondent au nombre moyen de semaines durant lesquelles les participants ont reçu des prestations d'assurance-emploi ;
- prestations d'aide sociale : représentent le montant moyen des prestations d'aide sociale reçues (ces renseignements sont présentés par année civile et sont obtenus à partir des fichiers d'impôt T1) ;
- dépendance aux mesures de soutien du revenu : représente le ratio des revenus des participants issus des prestations d'assurance-emploi et d'aide sociale (prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale) / (prestations d'assurance-emploi + prestations d'aide sociale + revenus d'emploi et de travail indépendant).

Analyse coûts-avantages

L'analyse coûts-avantages a été utilisée pour comparer le coût de la participation aux programmes pour les participants et le coût lié à l'exécution de ces programmes pour le gouvernement aux avantages que les participants et le gouvernement ont tirés de ces

programmes. Cette analyse combine les coûts et les avantages à la fois pour les participants et pour le gouvernement dans une perspective axée sur la société.

Les coûts et avantages suivants ont été pris en compte dans les calculs :

- coûts du programme : comprennent les coûts administratifs et les coûts directs des PEMS. Le coût de chaque PEMS a été calculé au niveau de l'équivalent du plan d'action. Les coûts ont été déterminés en fonction de la composition moyenne de l'équivalent du plan d'action ;
- coût marginal social des fonds publics : représente la perte subie par la société en raison du recouvrement de recettes supplémentaires, comme les impôts, aux fins du financement des dépenses gouvernementales. La valeur était estimée à 20 % des coûts du programme, des taxes de vente, de l'impôt sur le revenu ainsi que des montants d'assurance-emploi et d'aide sociale versés ou récupérés par le gouvernement ;
- revenus d'emploi : correspondent aux impacts différentiels sur les revenus des participants pendant et après leur participation. Le calcul tient compte des revenus auxquels les participants ont renoncé pendant leur participation (coût de renonciation). Ceux-ci sont fondés sur les impacts différentiels pour les participants de 2001-2007 ;
- avantages sociaux : comprennent les régimes d'assurance maladie et d'assurance-vie payés par l'employeur ainsi que les cotisations au régime de retraite. On a évalué qu'ils représentaient 15 % des impacts différentiels sur les revenus.

Les effets du programme sur le recours à l'assurance-emploi ou à l'aide sociale ainsi que les revenus tirés de la taxe de vente et de l'impôt sur le revenu n'ont pas été inclus dans les calculs puisque ces coûts et ces avantages s'annulent mutuellement dans une perspective sociale. Par exemple, bien que l'assurance-emploi et l'aide sociale représentent des avantages pour les participants, ces mesures constituent un coût pour le gouvernement. Toutefois, comme il est indiqué précédemment, ces effets sont pris en considération dans le calcul du coût marginal des fonds publics.

Pour présenter les résultats et afin de ramener tous les coûts et avantages sur une base commune et de tenir compte de l'inflation et des intérêts sur les investissements gouvernementaux sacrifiés, les estimations pour la période allant de la deuxième année de participation jusqu'à la sixième année postérieure au programme ont été réduites de 5 % par année. De plus, lorsque les avantages étaient encore inférieurs aux coûts engendrés par le programme six ans après la fin de ce dernier, la période de récupération a été calculée selon l'hypothèse que l'avantage ou le coût moyen mesuré au cours de la cinquième et de la sixième années après le programme se poursuivraient au fil des ans (taux d'escompte annuel de 5 %).

Résultats sur le marché du travail

L'analyse des résultats fournit des statistiques descriptives concernant l'expérience sur le marché du travail des participants avant, pendant et après leur participation aux programmes. Par exemple, elle indique les revenus moyens annuels des prestataires actifs avant, pendant et après la participation, et présente les changements observés entre la période précédant et la période suivant la participation. En général, les analyses ont été réalisées sur une période de neuf à douze

ans (cinq ans avant la participation, un ou deux ans pendant la participation et trois ou cinq ans après la participation).

L'analyse des résultats fournit une évaluation de la façon dont l'expérience sur le marché du travail des participants a évolué au fil du temps, mais elle ne permet pas d'évaluer dans quelle mesure les changements observés sont attribuables à la participation aux PEMS. Par exemple, les augmentations des revenus d'emploi observées au cours de cette période pourraient être en partie attribuables à l'inflation ou à une augmentation de salaire normale.

Lorsque le nombre de participants était suffisant, les résultats des prestataires actifs et des anciens prestataires de l'assurance-emploi ont été examinés selon qu'il s'agissait de jeunes travailleurs (moins de 30 ans), de travailleurs âgés (55 ans et plus) ou de travailleurs de longue date. Par travailleurs de longue date, on entend les personnes qui ont passé de nombreuses années sur le marché du travail, mais qui n'ont pas nécessairement travaillé longtemps pour un même employeur.

Forces et limites des études

L'une des principales forces des études réalisées dans le cadre de l'évaluation des EDMT réside dans le fait que l'ensemble des analyses quantitatives se fondent sur des données administratives plutôt que sur des réponses à des enquêtes. Contrairement aux données de l'enquête, les données administratives ne peuvent être entachées par des erreurs de mémoire ou des réponses biaisées.

Les modèles de score de propension utilisés pour apparier les participants et les non-participants dans le cadre des analyses des impacts différentiels sont jugés solides, notamment parce qu'ils sont fondés sur des données correspondant aux cinq ans préalables à la participation et sur un large éventail de variables telles que les caractéristiques sociodémographiques, l'emplacement, le niveau de compétences lié au dernier emploi occupé ainsi que des indicateurs de participation au marché du travail. Une analyse de sensibilité et l'utilisation de méthodes alternatives d'estimation ont permis de relever le seuil de confiance à l'égard des estimations des impacts différentiels. Cependant, les lecteurs doivent garder en tête que les impacts différentiels peuvent être influencés par des facteurs qui n'ont pas été pris en compte dans le processus de jumelage. Par exemple, la motivation à chercher un emploi n'a pas été mesurée de façon directe, sauf dans la mesure où elle a été prise en compte dans les tendances antérieures en matière de revenus et de participation au marché du travail.

L'analyse coûts-avantages tient compte de tous les coûts et avantages quantifiables qui sont directement attribuables à l'exécution des PEMS et à la participation à celles-ci et qui pouvaient être estimés à l'aide des données administratives disponibles et du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. L'analyse ne tient toutefois pas compte des avantages « intangibles », non pécuniaires et indirects. Elle ne tient pas compte non plus de l'effet multiplicateur que l'amélioration des revenus des participants pourrait avoir sur l'économie et ne prend pas en considération les effets des investissements en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour ce qui est de soutenir une infrastructure de prestation de services ou de créer des emplois chez les fournisseurs de services des programmes gouvernementaux. De plus, l'analyse ne prend pas en compte l'effet de déplacement créé lorsque des participants se voient offrir des emplois qui auraient autrement été offerts à d'autres chômeurs.

Il est important de souligner qu'il est impossible de mener une analyse des impacts différentiels de la participation au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage. L'évaluation des impacts du programme présente un défi sur le plan de la méthodologie parce que les participants au programme occupent déjà un emploi, et on s'attend à ce qu'ils reprennent leur emploi au terme de leur formation. Par conséquent, les répercussions attendues sur le marché du travail ne peuvent être examinées au moyen d'une approche semblable à celle qui est utilisée pour d'autres PEMS qui visent à aider les participants à faire un retour au travail. De plus, les données existantes ne permettent pas de former un groupe témoin adéquat, puisque les participants au programme alternent entre le travail et la formation, et qu'aucun autre groupe hypothétique potentiel ne présente une situation semblable (alternance entre le travail et la formation). Dans ce contexte, il était impossible de procéder à une évaluation fiable de l'efficacité du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage.

Comme il a déjà été mentionné, il faut garder à l'esprit que les changements observés dans les résultats sur le marché du travail peuvent être attribuables à des facteurs externes (inflation, jeunes qui gagnent en maturité, etc.) et non à la participation aux PEMS. Néanmoins, l'interprétation des résultats peut fournir des renseignements concernant l'expérience des participants sur le marché du travail avant et après la participation.

Dans son interprétation des constatations qualitatives, le lecteur doit garder à l'esprit que celles-ci sont fondées sur la perception d'un petit nombre d'informateurs clés qui participent directement à la conception ou à l'exécution du programme. Il est possible que la perception de ces derniers soit représentative de la situation observée dans leur région ou leur collectivité, sans forcément représenter la situation dans l'ensemble du territoire. Vu le faible nombre d'informateurs clés interrogés dans le cadre de chaque étude (trois ou quatre personnes), le nombre d'informateurs qui ont souligné une constatation précise n'est pas indiqué dans le rapport. Cependant, le rapport fait état des cas de divergences claires entre les réponses fournies par les informateurs clés.

Annexe B – Résultats détaillés du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2001-2007	2006-2008	2001-2007	2006-2008
Nombre d'observations	488	98	202	51
Sexe				
Homme	49 %	45 %	58 %	51 %
Femme	50 %	51 %	42 %	47 %
Information manquante	1 %	4 %	0 %	2 %
Âge				
Moins de 25 ans	20 %	30 %	14 %	16 %
25-34	29 %	27 %	41 %	45 %
35-44	26 %	27 %	30 %	27 %
45-54	20 %	14 %	13 %	8 %
55 ans et plus	5 %	3 %	2 %	4 %
Groupe sociodémographique				
Autochtone*	10 %	12 %	30 %	31 %
Personne handicapée*	4 %	14 %	6 %	16 %
Minorité visible*	1 %	3 %	5 %	0 %
Immigrant	1 %	1 %	1 %	2 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	38 %	39 %	47 %	31 %
Veuf/divorcé/séparé	9 %	8 %	8 %	10 %
Célibataire	52 %	52 %	43 %	53 %
Information manquante	1 %	1 %	2 %	6 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de développement des compétences, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	6 %	7 %	3 %	6 %
Université	7 %	6 %	6 %	6 %
Collège ou formation d'apprenti	31 %	29 %	29 %	25 %
École secondaire ou formation professionnelle	36 %	40 %	40 %	37 %
Formation en cours d'emploi	20 %	18 %	23 %	25 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	22 320 $	23 698 $[3]	10 100 $	18 326 $[3]
Proportion en situation d'emploi	96 %	98 %	83 %	96 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	54 %	62 %	57 %	57 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	8 %	5 %	29 %	30 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.

*Statut déclaré par les participants.

[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS :

- Gestion : postes de gestion.
- Université : professions exigeant des études universitaires (un diplôme universitaire tel qu'un baccalauréat, une maîtrise ou un doctorat)
- Collège ou formation d'apprenti : professions exigeant habituellement une formation collégiale, professionnelle ou en apprentissage, soit deux ou trois années d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un institut de technologie ou un cégep, deux à cinq années de formation en apprentissage ou trois ou quatre années d'études secondaires et plus de deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise, ou comportant des responsabilités de supervision ou des responsabilités importantes en matière de santé et sécurité (pompiers, agents de police, infirmiers auxiliaires autorisés, etc.)
- École secondaire ou professionnelle : professions exigeant habituellement des études secondaires ou une formation professionnelle, par exemple, de 1 à 4 années d'études secondaires ou jusqu'à 2 années de formation en cours d'emploi, de cours de formation spécialisée ou d'expérience de travail précise.
- Formation en cours d'emploi : la formation en cours d'emploi est habituellement donnée pour ces professions (brèves démonstrations du

Annexe B – Résultats détaillés du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Tableau B1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2001-2007	2006-2008	2001-2007	2006-2008
Nombre d'observations	488	98	202	51

travail ou formation en cours d'emploi, *ou* aucune exigence formelle en matière de scolarité).
[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.
[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (année de référence=2002) en utilisant la valeur de l'indice de 2006.

Tableau B2. Impacts différentiels du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme		Période postérieure au programme					Total – Période postérieure au programme	Total – Période du programme et période postérieure au programme
	Première année de participation au programme	Année additionnelle	1re année	2e année	3e année	4e année	5e année		
Participants de 2001-2007 (n=488)									
Revenus d'emploi ($)	-4 429***	-3 415	355*	2 015***	3 907***	4 518***	5 889***	16 684***	8 840
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	1,2	1,7	4,1**	3,2*	4,2**	4*	4,6**	S.O.	S.O.
Prestations d'assurance-emploi ($)	1 841***	790***	-68	-151	-10	5	37	-187	2 443***
Semaines d'assurance-emploi	5,7***	2,8***	-0,1	-0,5	0	0,1	0,2	-0,3	8,2***
Prestations d'aide sociale ($)	-21	-96	-1	-110	-113	-62	-252**	-541	-659
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	9,4***	3,7**	-1,5	-4,6***	-4***	-3**	-4,2***	S.O.	S.O.

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %

Tableau B3. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	Prestataires actifs (n=488)
Coûts du programme	-10 039 $
Coût marginal social des fonds publics	-1 939 $
Revenus d'emploi	9 247 $
Avantages sociaux	1 387 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts dans les six années suivant la participation ?)	**-1 344 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?)	**1,20 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?)	**6,3 années après la participation**

Tableau B4. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.)[1]	Résultats annuels moyens (après part.)[2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Tous les prestataires actifs															
Participants de 2001-2007 (n=488)															
Revenus incluant 0 $[4]	14 675 $	16 533 $	18 660 $	20 817 $	22 320 $	15 030 $	17 944 $	25 398 $	28 489 $	32 057 $	33 285 $	35 063 $	18 601 $	30 858 $	12 257 $
Revenus excluant 0 $[5]	17 251 $	19 130 $	20 643 $	22 357 $	23 175 $	16 120 $	19 811 $	27 978 $	32 944 $	37 878 $	40 310 $	41 980 $	20 511 $	36 218 $	15 707 $
Proportion en situation d'emploi	77 %	82 %	89 %	93 %	96 %	93 %	91 %	91 %	87 %	85 %	83 %	85 %	88 %	86 %	-2pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	25 %	29 %	34 %	34 %	54 %	97 %	75 %	46 %	38 %	32 %	28 %	25 %	35 %	34 %	-1pp
Prestations d'a.-c.	1 348 $	1 626 $	1 888 $	2 030 $	2 837 $	7 937 $	4 883 $	2 804 $	2 434 $	2 138 $	1 983 $	1 747 $	1 946 $	2 221 $	275 $
Semaines d'a.-c.	4,4	5,2	5,9	6,2	8,4	23,9	14,8	8	6,6	5,7	5,2	4,5	6	6	0
Proportion de prestataires d'AS	11 %	10 %	9 %	12 %	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %	6 %	7 %	5 %	10 %	6 %	-4pp
Prestations d'AS	525 $	515 $	435 $	405 $	342 $	257 $	245 $	370 $	281 $	348 $	454 $	291 $	444 $	349 $	-95 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	14 %	13 %	14 %	13 %	15 %	41 %	29 %	16 %	12 %	12 %	12 %	11 %	14 %	12 %	-2pp
Participants de 2006-2008 (n=98)															
Revenus incluant 0 $[4]	14 275 $	15 857 $	19 009 $	20 994 $	25 854 $	17 185 $	20 447 $	29 049 $	33 088 $	38 657 $	-	-	19 198 $	33 598 $	14 400 $
Revenus excluant 0 $[5]	15 359 $	17 598 $	19 629 $	21 671 $	26 399 $	19 383 $	21 547 $	30 298 $	37 173 $	43 489 $	-	-	20 131 $	36 987 $	16 856 $
Proportion en situation d'emploi	93 %	90 %	97 %	97 %	98 %	89 %	95 %	96 %	89 %	89 %	-	-	95 %	91 %	-4pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	28 %	31 %	38 %	44 %	62 %	100 %	77 %	61 %	54 %	42 %	-	-	41 %	52 %	11 pp
Prestations d'a.-c.	2 344 $	1 947 $	2 093 $	2 804 $	3 610 $	9 859 $	5 588 $	4 456 $	4 114 $	2 995 $	-	-	2 560 $	3 855 $	1 295 $
Semaines d'a.-c.	6	6	6	9	10	26	15	12	10	7	-	-	7	10	3

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.)[1]	Résultats annuels moyens (après part.)[2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Proportion de prestataires d'AS	7 %	9 %	10 %	10 %	5 %	4 %	3 %	2 %	7 %	4 %	-	-	8 %	4 %	-4pp
Prestations d'AS	369 $	622 $	459 $	478 $	165 $	115 $	42 $	52 $	186 $	273 $	-	-	419 $	171 $	-248 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	17 %	16 %	13 %	16 %	16 %	45 %	27 %	18 %	19 %	12 %	-	-	15 %	17 %	2pp
Sous-groupes de prestataires actifs															
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2001-2007 (n=179)															
Revenus incluant 0 $[4]	9 736 $	11 635 $	12 931 $	15 280 $	18 672 $	13 631 $	16 515 $	26 083 $	28 828 $	33 759 $	34 257 $	36 226 $	13 651 $	31 830 $	18 179 $
Revenus excluant 0 $[5]	10 702 $	12 790 $	13 739 $	16 337 $	19 546 $	14 698 $	17 917 $	27 303 $	32 251 $	38 736 $	39 183 $	41 989 $	14 623 $	35 892 $	21 269 $
Proportion en situation d'emploi	68 %	79 %	89 %	93 %	96 %	93 %	92 %	96 %	89 %	87 %	88 %	88 %	85 %	90 %	5pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	14 %	16 %	27 %	29 %	51 %	97 %	78 %	47 %	39 %	33 %	30 %	22 %	28 %	34 %	6pp
Prestations d'a.-e.	486 $	694 $	1 395 $	1 758 $	2 132 $	6 843 $	4 819 $	2 646 $	2 312 $	2 335 $	2 164 $	1 547 $	1 293 $	2 201 $	908 $
Semaines d'a.-e.	1,9	2,7	4,6	5,7	6,8	22,1	15,6	7,7	6,1	6	5,6	3,8	4,3	5,8	1,5
Proportion de prestataires d'AS	8 %	6 %	8 %	11 %	7 %	8 %	3 %	5 %	4 %	3 %	5 %	3 %	8 %	4 %	-4pp
Prestations d'AS	436 $	337 $	313 $	287 $	257 $	245 $	60 $	152 $	96 $	105 $	253 $	166 $	326 $	154 $	-172 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	9 %	8 %	12 %	12 %	13 %	39 %	29 %	14 %	10 %	12 %	11 %	8 %	11 %	11 %	0pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi ; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Tableau B5. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Tous les anciens prestataires															
Participants de 2001-2007 (n=202)															
Revenus incluant 0 $[4]	12 987 $	15 598 $	15 728 $	14 120 $	10 100 $	7 860 $	13 465 $	18 194 $	19 143 $	22 489 $	24 513 $	24 951 $	13 706 $	21 858 $	8 152 $
Revenus excluant 0 $[5]	16 130 $	18 290 $	16 822 $	16 229 $	12 144 $	10 178 $	16 893 $	22 687 $	24 168 $	28 571 $	31 584 $	34 057 $	15 923 $	28 213 $	12 290 $
Proportion en situation d'emploi	78 %	83 %	93 %	87 %	83 %	77 %	80 %	80 %	79 %	79 %	78 %	75 %	85 %	78 %	-7pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	25 %	28 %	47 %	59 %	57 %	25 %	15 %	25 %	31 %	28 %	21 %	19 %	43 %	25 %	-18pp
Prestations d'a.-c.	1 176 $	1 242 $	2 872 $	3 285 $	3 888 $	1 286 $	739 $	1 556 $	1 899 $	1 220 $	1 264 $	1 352 $	2 493 $	1 458 $	-1 035 $
Semaines d'a.-c.	4,3	4,3	8,9	10,7	12,3	4,2	2,5	5	5,8	3,6	3,4	3,5	8,1	4,3	-3,8
Proportion de prestataires d'AS	24 %	20 %	19 %	19 %	29 %	35 %	25 %	19 %	21 %	21 %	16 %	17 %	22 %	19 %	-3pp
Prestations d'AS	1 043 $	958 $	787 $	834 $	1 292 $	1 749 $	1 250 $	751 $	943 $	1 158 $	951 $	783 $	983 $	917 $	-66 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	21 %	16 %	20 %	27 %	38 %	31 %	17 %	18 %	22 %	19 %	15 %	14 %	24 %	17 %	-7pp
Participants de 2006-2008 (n=51)															
Revenus incluant 0 $[4]	13 086 $	16 350 $	18 743 $	21 802 $	19 994 $	20 940 $	25 354 $	27 274 $	25 293 $	35 036 $	-	-	17 995 $	29 201 $	11 206 $
Revenus excluant 0 $[5]	14 644 $	17 465 $	19 558 $	22 730 $	20 883 $	27 002 $	31 693 $	32 170 $	31 284 $	38 295 $	-	-	19 056 $	33 916 $	14 860 $
Proportion en situation d'emploi	89 %	94 %	96 %	96 %	96 %	78 %	80 %	85 %	81 %	92 %	-	-	94 %	86 %	-8pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	32 %	26 %	48 %	65 %	57 %	39 %	26 %	33 %	34 %	26 %	-	-	46 %	31 %	-15 pp
Prestations d'a.-c.	1 647 $	1 100 $	2 330 $	3 377 $	4 244 $	2 497 $	2 082 $	2 717 $	2 563 $	1 976 $	-	-	2 540 $	2 418 $	-121 $
Semaines d'a.-c.	5	3	8	10	11	7	6	7	6	5	-	-	7	6	-1

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Proportion de prestataires d'AS	23 %	23 %	19 %	16 %	30 %	27 %	26 %	15 %	28 %	26 %	-	-	22 %	23 %	1pp
Prestations d'AS	1 769 $	1 332 $	635 $	515 $	830 $	1 214 $	1 505 $	1 679 $	1 844 $	2 273 $	-	-	1 016 $	1 932 $	916 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	24 %	16 %	16 %	19 %	26 %	27 %	22 %	20 %	22 %	18 %	-	-	20 %	20 %	0pp
Sous-groupes d'anciens prestataires															
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2001-2007 (n=71)															
Revenus incluant 0 $[4]	7 525 $	9 452 $	10 351 $	11 605 $	8 908 $	6 730 $	11 415 $	17 144 $	20 106 $	24 766 $	26 968 $	25 727 $	9 568 $	22 942 $	13 374 $
Revenus excluant 0 $[5]	9 087 $	11 139 $	10 822 $	12 711 $	10 720 $	7 833 $	13 072 $	21 355 $	24 613 $	29 803 $	31 995 $	35 235 $	10 896 $	28 600 $	17 704 $
Proportion en situation d'emploi	75 %	79 %	93 %	92 %	83 %	86 %	87 %	80 %	82 %	83 %	85 %	76 %	84 %	81 %	-3pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	17 %	25 %	32 %	48 %	61 %	38 %	27 %	35 %	37 %	31 %	21 %	20 %	37 %	29 %	-8pp
Prestations d'a.-e.	377 $	873 $	1 680 $	2 178 $	3 106 $	1 673 $	1 217 $	1 733 $	2 376 $	1 026 $	811 $	1 330 $	1 643 $	1 455 $	-188 $
Semaines d'a.-e.	2,9	4,3	5,8	8,2	11,8	6,2	4,6	6	7,8	3,5	2,5	3,9	6,6	4,7	-1,9
Proportion de prestataires d'AS	23 %	21 %	16 %	16 %	24 %	31 %	34 %	17 %	20 %	18 %	13 %	13 %	20 %	16 %	-4pp
Prestations d'AS	592 $	944 $	859 $	811 $	1 119 $	1 814 $	1 513 $	652 $	796 $	967 $	585 $	462 $	865 $	692 $	-173 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	17 %	16 %	14 %	21 %	34 %	33 %	22 %	20 %	21 %	19 %	11 %	13 %	20 %	17 %	-3pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi ; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Annexe C - Résultats détaillés du programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

Tableau C1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage

	Prestataires actifs	
	2003-2005	2011-2014
Nombre d'observations	66	120
Sexe		
Homme	95 %	89 %
Femme	5 %	11 %
Âge		
Moins de 25 ans	39 %	40 %
25-34	36 %	40 %
35-44	17 %	15 %
45-54	8 %	4 %
55 ans et plus	0 %	1 %
Groupe sociodémographique		
Autochtone*	9 %	9 %
Personne handicapée*	2 %	2 %
Minorité visible*	0 %	3 %
Immigrant	3 %	2 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de développement des compétences – formation en apprentissage, selon la Classification nationale des professions[1]		
Poste de gestion	2 %	0 %
Université	0 %	1 %
Collège ou formation d'apprenti	73 %	89 %
École secondaire ou formation professionnelle	12 %	4 %
Formation en cours d'emploi	14 %	6 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation		
Revenus[2]	28 623 $	30 690 $[3]
Proportion en situation d'emploi	98 %	100 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	32 %	30 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	3 %	3 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.
*Statut déclaré par les participants.
[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées dans le tableau B1.
[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.
[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (année de référence=2002) en utilisant la valeur de l'indice de 2006.

Tableau C2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont commencé le programme de prestation d'emploi pour le développement des compétences – formation en apprentissage en 2003-2005

Résultats moyens	Période précédant le programme					Première année de participation au programme	Après la première année de participation au programme						
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans
Revenus incluant 0 $	17 124 $	20 482 $	22 895 $	24 230 $	29 295 $	25 999 $	33 121 $	34 830 $	43 054 $	44 011 $	45 814 $	45 570 $	54 940 $
Revenus excluant 0 $[1]	18 908 $	21 687 $	24 241 $	24 230 $	29 809 $	26 455 $	33 121 $	36 120 $	44 776 $	49 292 $	49 554 $	51 267 $	60 879 $
Proportion en situation d'emploi	91 %	94 %	94 %	100 %	98 %	98 %	100 %	96 %	96 %	89 %	93 %	89 %	90 %
Proportion de prestataires d'a.-e.	30 %	39 %	37 %	38 %	35 %	98 %	74 %	68 %	54 %	32 %	28 %	28 %	15 %
Prestations d'a.-e.	1 399 $	2 099 $	2 013 $	1 954 $	1 308 $	4 453 $	2 982 $	3 082 $	2 656 $	1 480 $	2 356 $	1 724 $	1 309 $
Semaines d'a.-e.	4,76	6,03	5,39	5,25	3,73	12,24	8,05	7,51	6,08	3,36	4,88	3,95	3,42
Proportion de prestataires d'AS	8 %	2 %	4 %	2 %	3 %	5 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Prestations d'AS	87 $	28 $	27 $	25 $	103 $	168 $	38 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	0 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	9 %	9 %	8 %	9 %	7 %	19 %	11 %	10 %	8 %	5 %	7 %	5 %	4 %
Proportion occupant un travail indépendant	8 %	6 %	9 %	5 %	3 %	5 %	10 %	7 %	12 %	11 %	8 %	6 %	10 %

N=59. Les données excluent les personnes pour lesquelles aucune donnée n'était recensée à l'Agence du revenu du Canada pendant les cinq années précédant la participation.
1 Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
2 Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi ; AS : aide sociale

Annexe D – Résultats détaillés du programme de subventions salariales ciblées

Tableau D1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de subventions salariales ciblées

	Prestataires actifs	Anciens prestataires
	2001-2007	2001-2007
Nombre d'observations	28	66
Sexe		
Homme	-	62 %
Femme	-	38 %
Information manquante	-	0 %
Âge		
Moins de 25 ans	-	6 %
25-34	-	39 %
35-44	-	24 %
45-54	-	24 %
55 ans et plus	-	5 %
Groupe sociodémographique		
Autochtone*	-	30 %
Personne handicapée*	-	6 %
Minorité visible*	-	5 %
Immigrant	-	3 %
État matrimonial		
Marié ou conjoint de fait	-	50 %
Veuf/divorcé/séparé	-	9 %
Célibataire	-	36 %
Information manquante	-	5 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de subventions salariales ciblées, selon la Classification nationale des professions[1]		
Poste de gestion	-	9 %
Université	-	17 %
Collège ou formation d'apprenti	-	21 %
École secondaire ou formation professionnelle	-	32 %
Formation en cours d'emploi	-	21 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation		
Revenus[2]	-	12 071 $
Proportion en situation d'emploi	-	79 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	-	44 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	-	30 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.
*Statut déclaré par les participants.
[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées dans le tableau B1.
[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

Tableau D2. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de subventions salariales ciblées

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement [3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Participants de 2001-2007 (n=66)															
Revenus incluant 0 $ [4]	15 611 $	15 834 $	13 767 $	14 126 $	12 071 $	14 965 $	18 968 $	20 262 $	23 295 $	22 144 $	22 085 $	22 164 $	14 282 $	21 990 $	7 708 $
Revenus excluant 0 $ [5]	18 165 $	19 000 $	14 896 $	16 648 $	15 321 $	16 740 $	22 762 $	25 717 $	30 749 $	29 826 $	33 128 $	33 246 $	16 806 $	30 533 $	13 727 $
Proportion en situation d'emploi	83 %	83 %	92 %	85 %	79 %	89 %	83 %	79 %	76 %	74 %	67 %	67 %	85 %	72 %	-13 pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	17 %	29 %	47 %	49 %	44 %	26 %	35 %	35 %	26 %	24 %	21 %	15 %	37 %	24 %	-13 pp
Prestations d'a.-e.	913 $	1 745 $	2 910 $	2 577 $	2 522 $	1 211 $	1 187 $	2 418 $	1 021 $	2 242 $	1 150 $	1 411 $	2 134 $	1 648 $	-486 $
Semaines d'a.-e.	3,1	5,3	9,7	9,1	8,2	3,7	4,7	8,4	3,3	6,8	3,1	3,7	7,1	5,1	-2
Proportion de prestataires d'AS	27 %	23 %	23 %	32 %	30 %	29 %	24 %	24 %	18 %	18 %	14 %	15 %	27 %	18 %	-9pp
Prestations d'AS	1 772 $	1 456 $	1 159 $	1 262 $	1 596 $	1 531 $	1 202 $	1 401 $	955 $	941 $	951 $	1 123 $	1 449 $	1 074 $	-375 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	20 %	19 %	27 %	28 %	31 %	17 %	22 %	28 %	15 %	23 %	17 %	16 %	25 %	20 %	-5pp

[1] Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2] Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3] Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4] Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5] Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Annexe E – Résultats détaillés du programme d'aide au travail indépendant

Tableau E1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme d'aide au travail indépendant

	Prestataires actifs	Anciens prestataires
	2001-2007	2001-2007
Nombre d'observations	82	54
Sexe		
Homme	52 %	50 %
Femme	45 %	50 %
Information manquante	2 %	0 %
Âge		
Moins de 25 ans	4 %	2 %
25-34	37 %	26 %
35-44	29 %	35 %
45-54	28 %	26 %
55 ans et plus	2 %	11 %
Groupe sociodémographique		
Autochtone*	4 %	2 %
Personne handicapée*	6 %	2 %
Minorité visible*	0 %	4 %
Immigrant	5 %	11 %
État matrimonial		
Marié ou conjoint de fait	40 %	48 %
Veuf/divorcé/séparé	15 %	15 %
Célibataire	39 %	31 %
Information manquante	6 %	6 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme d'aide au travail indépendant, selon la Classification nationale des professions[1]		
Poste de gestion	11 %	6 %
Université	10 %	9 %
Collège ou formation d'apprenti	37 %	37 %
École secondaire ou formation professionnelle	28 %	37 %
Formation en cours d'emploi	15 %	11 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation		
Revenus[2]	24 572 $	8 630 $
Proportion en situation d'emploi	95 %	76 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	54 %	69 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	6 %	13 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.
*Statut déclaré par les participants.
[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier poste occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées dans le tableau B1.
[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.

Tableau E2. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement [3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Participants de 2001-2007 (n=82)															
Revenus incluant 0 $ [4]	15 742 $	15 699 $	18 753 $	20 850 $	24 572 $	11 827 $	10 189 $	16 116 $	18 248 $	21 536 $	21 402 $	25 110 $	19 123 $	20 482 $	1 359 $
Revenus excluant 0 $ [5]	19 133 $	17 941 $	21 097 $	23 457 $	25 832 $	14 920 $	15 191 $	23 184 $	25 799 $	32 703 $	33 992 $	37 911 $	21 492 $	30 718 $	9 226 $
Proportion en situation d'emploi	79 %	85 %	88 %	88 %	95 %	79 %	67 %	70 %	71 %	66 %	63 %	68 %	87 %	68 %	-19 pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	27 %	28 %	32 %	31 %	54 %	98 %	70 %	29 %	20 %	16 %	15 %	17 %	34 %	19 %	-15 pp
Prestations d'a.-c.	1 513 $	1 282 $	1 215 $	1 732 $	2 448 $	9 664 $	6 166 $	1 109 $	1 192 $	1 168 $	1 374 $	1 169 $	1 638 $	1 202 $	-436 $
Semaines d'a.-c.	4,8	4,2	4	5,6	8,2	29,1	19,1	3,6	3,4	3,3	3,5	3,2	5,4	3,4	-2
Proportion de prestataires d'AS	18 %	11 %	15 %	10 %	6 %	11 %	6 %	10 %	7 %	6 %	5 %	9 %	12 %	7 %	-5pp
Prestations d'AS	679 $	696 $	830 $	558 $	429 $	320 $	138 $	582 $	718 $	496 $	429 $	808 $	638 $	607 $	-31 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	16 %	17 %	15 %	14 %	15 %	59 %	47 %	13 %	12 %	11 %	10 %	11 %	15 %	11 %	-4pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-c. : assurance-emploi ; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Tableau E3. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme d'aide au travail indépendant

Résultats moyens	Période précédant le programme					Période du programme		Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.)[1]	Résultats annuels moyens (après part.)[2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant	Première année de participation au programme	Année de participation additionnelle au programme	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Participants de 2001-2007 (n=54)															
Revenus incluant 0 $[4]	10 800 $	13 845 $	15 745 $	14 301 $	8 630 $	4 907 $	6 412 $	10 159 $	10 876 $	12 944 $	14 782 $	16 577 $	12 664 $	13 068 $	404 $
Revenus excluant 0$[5]	14 580 $	17 387 $	18 893 $	15 760 $	11 367 $	8 547 $	13 318 $	17 144 $	16 780 $	22 548 $	25 273 $	28 581 $	15 597 $	22 065 $	6 468 $
Proportion en situation d'emploi	74 %	80 %	83 %	91 %	76 %	57 %	48 %	59 %	65 %	57 %	59 %	61 %	81 %	60 %	-21pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	33 %	32 %	37 %	67 %	69 %	24 %	2 %	11 %	20 %	19 %	24 %	22 %	47 %	19 %	-28pp
Prestations d'a.-e.	1 884 $	1 569 $	2 166 $	3 867 $	4 978 $	1 279 $	277 $	494 $	1 414 $	1 606 $	1 780 $	1 178 $	2 893 $	1 294 $	-1 599 $
Semaines d'a.-e.	6,6	5,9	6,9	12,6	15,5	3,9	0,7	1,6	4,2	4,3	5	3,4	9,5	3,7	-5,8
Proportion de prestataires d'AS	13 %	11 %	11 %	19 %	13 %	17 %	9 %	13 %	9 %	9 %	11 %	8 %	13 %	10 %	-3pp
Prestations d'AS	633 $	354 $	299 $	621 $	484 $	680 $	298 $	610 $	535 $	718 $	673 $	537 $	478 $	615 $	137 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	21 %	18 %	17 %	30 %	45 %	24 %	8 %	10 %	16 %	17 %	17 %	20 %	26 %	16 %	-10pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi ; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Annexe F – Résultats détaillés du programme de services d'aide à l'emploi

Tableau F1. Caractéristiques sociodémographiques et relatives au marché du travail des participants au programme de services d'aide à l'emploi

	Prestataires actifs		Anciens prestataires	
	2001-2007	2006-2008	2001-2007	2006-2008
Nombre d'observations	742	239	1 004	278
Sexe				
Homme	48 %	44 %	52 %	45 %
Femme	52 %	54 %	47 %	53 %
Information manquante	1 %	2 %	1 %	3 %
Âge				
Moins de 25 ans	7 %	5 %	9 %	10 %
25-34	23 %	26 %	30 %	28 %
35-44	33 %	27 %	29 %	23 %
45-54	24 %	22 %	21 %	22 %
55 ans et plus	13 %	19 %	12 %	16 %
Groupe sociodémographique				
Autochtone*	15 %	12 %	16 %	19 %
Personne handicapée*	8 %	13 %	8 %	9 %
Minorité visible*	2 %	1 %	3 %	2 %
Immigrant	2 %	4 %	3 %	3 %
État matrimonial				
Marié ou conjoint de fait	31 %	29 %	32 %	22 %
Veuf/divorcé/séparé	15 %	14 %	16 %	14 %
Célibataire	51 %	54 %	45 %	55 %
Information manquante	3 %	3 %	7 %	9 %
Niveau de compétence associé à la dernière demande d'assurance-emploi présentée avant la participation au programme de services d'aide à l'emploi, selon la Classification nationale des professions[1]				
Poste de gestion	6 %	7 %	4 %	7 %
Université	8 %	8 %	6 %	6 %
Collège ou formation d'apprenti	28 %	36 %	26 %	29 %
École secondaire ou formation professionnelle	38 %	32 %	38 %	33 %
Formation en cours d'emploi	19 %	16 %	26 %	25 %
Indicateurs clés du marché du travail au cours de l'année précédant le début de la participation				
Revenus[2]	22 052 $	23 797 $[3]	10 464 $	13 170 $[3]
Proportion en situation d'emploi	97 %	100 %	79 %	88 %
Proportion de prestataires d'assurance-emploi	58 %	57 %	49 %	58 %
Proportion de prestataires d'aide sociale	12 %	10 %	24 %	25 %

En raison de l'arrondissement, le total des pourcentages indiqués pourrait ne pas donner 100 %.
*Statut déclaré par les participants.
[1]Le niveau de compétence correspond au type ou à la durée de la formation ou des études requises de manière générale pour l'exercice des fonctions du dernier emploi occupé par les participants avant le début de la dernière demande d'assurance-emploi précédant leur participation aux PEMS. Des définitions détaillées sont présentées dans le tableau B1.
[2]Revenus moyens de toutes les personnes visées par les études. La moyenne a été calculée en incluant les participants qui avaient déclaré un revenu de 0 $ au cours de l'année.
[3]Les revenus des participants de 2006-2008 ont été rajustés en fonction de l'indice des prix à la consommation publié par Statistique Canada (année de référence=2002) en utilisant la valeur de l'indice de 2006.

Tableau F2. Impacts différentiels du programme de services d'aide à l'emploi — Prestataires actifs

Indicateurs	Période du programme	Période postérieure au programme					Total – Période postérieure au programme	Total – Période du programme et période postérieure au programme
		1re année	2e année	3e année	4e année	5e année		
Participants de 2001-2007 (n=742)								
Revenus d'emploi ($)	-1 729**	1 209	2 415**	2 298*	3 346**	2 857*	12 125*	10 396*
Incidence d'emploi (points de pourcentage)	0	2,2	2,9*	1	0,3	1,9	S.O.	S.O.
Prestations d'a.-e. ($)	386*	-727***	-778***	-609***	-297	-435*	-2 847***	-2 461***
Semaines d'a.-e.	1,3*	-1,8***	-1,8***	-1,5**	-0,5	-1	-6,7***	-5,5*
Prestations d'AS ($)	102	107	148	71	55	110	490	592
Dépendance aux mesures de soutien du revenu (points de pourcentage)	4,9***	-2,5	-2,5*	-2,2	1,1	-2,7*	S.O.	S.O.

Seuil de signification : *** 1 %; ** 5 %; * 10 %
a.-e. : assurance-emploi ; AS : aide sociale

Tableau F3. Résultats de l'analyse coûts-avantages dans une perspective sociale – Programme de services d'aide à l'emploi

Total des coûts et des avantages au cours de la participation (un ou deux ans) et six ans après le programme	Prestataires actifs (n=742)
Coûts du programme	-1 659 $
Coût marginal social des fonds publics	191 $
Revenus d'emploi ($)	$10,021[1]
Avantages sociaux	1 503 $
Valeur nette actualisée (Dans quelle mesure les avantages surpassent-ils les coûts dans les six années suivant la participation ?)	**10 056 $**
Ratio coûts-avantages (Quel montant au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi est dépensé afin d'atteindre un dollar en avantage six ans après la participation ?)	**0,10 $**
Période de récupération (Combien d'années à partir de la fin de la participation sont requises pour que les avantages couvrent les coûts ?)	**2,0 années après la participation**

[1] Les gains cumulatifs au chapitre des revenus d'emploi sont statistiquement significatifs au seuil de confiance de 90 % (le seuil de 95 % est la norme utilisée dans le rapport).

Tableau F4. Résultats sur le marché du travail des prestataires actifs qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Tous les prestataires actifs														
Participants de 2001-2007 (n=742)														
Revenus incluant 0 $[4]	15 280 $	16 478 $	18 159 $	20 313 $	22 052 $	17 165 $	20 519 $	23 717 $	25 139 $	27 090 $	26 984 $	18 456 $	23 436 $	4 980 $
Revenus excluant 0$[5]	18 885 $	19 522 $	20 625 $	21 986 $	22 695 $	18 513 $	22 930 $	26 949 $	30 134 $	34 185 $	34 522 $	20 742 $	27 872 $	7 130 $
Proportion en situation d'emploi	79 %	83 %	87 %	92 %	97 %	93 %	90 %	88 %	83 %	79 %	79 %	88 %	85 %	-3pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	34 %	36 %	38 %	39 %	58 %	96 %	62 %	37 %	35 %	33 %	28 %	41 %	48 %	7pp
Prestations d'a.-e.	1 883 $	2 016 $	2 146 $	2 379 $	3 381 $	6 921 $	3 659 $	2 377 $	2 236 $	2 131 $	1 986 $	2 361 $	3 218 $	857 $
Semaines d'a.-e.	6,2	6,5	6,6	7,3	10,1	20,9	10,8	6,9	6,2	5,8	5,17	7,3	9,3	2
Proportion de prestataires d'AS	15 %	15 %	15 %	14 %	12 %	13 %	13 %	13 %	12 %	11 %	12 %	14 %	12 %	-2pp
Prestations d'AS	666 $	582 $	595 $	555 $	406 $	492 $	634 $	715 $	676 $	685 $	747 $	561 $	658 $	97 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	17 %	17 %	16 %	16 %	17 %	38 %	24 %	17 %	16 %	17 %	15 %	17 %	21 %	4pp
Participants de 2006-2008 (n=239)														
Revenus incluant 0 $4	16 099 $	17 637 $	18 554 $	22 087 $	25 962 $	19 619 $	21 435 $	25 540 $	26 997 $	-	-	20 068 $	24 657 $	4 590 $
Revenus excluant 0$5	18 131 $	20 119 $	20 108 $	22 962 $	26 073 $	20 596 $	23 876 $	29 040 $	31 328 $	-	-	21 479 $	28 081 $	6 603 $
Proportion en situation d'emploi	89 %	88 %	92 %	96 %	100 %	95 %	90 %	88 %	86 %	-	-	93 %	88 %	-5pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	31 %	34 %	35 %	40 %	57 %	95 %	58 %	32 %	35 %	-	-	39 %	42 %	3pp
Prestations d'a.-e.	1 874 $	1 960 $	2 267 $	2 350 $	3 439 $	7 510 $	4 126 $	2 075 $	2 862 $	-	-	2 378 $	3 021 $	643 $
Semaines d'a.-e.	6	6	6	7	10	21	11	5	7	-	-	7	8	1

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement [3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Proportion de prestataires d'AS	17 %	14 %	19 %	13 %	10 %	16 %	18 %	18 %	21 %	-	-	15 %	19 %	4pp
Prestations d'AS	861 $	653 $	779 $	476 $	232 $	584 $	1 116 $	1 374 $	1 560 $	-	-	600 $	1 350 $	750 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	18 %	17 %	17 %	14 %	15 %	36 %	29 %	19 %	24 %	-	-	16 %	19 %	3pp
Sous-groupes de prestataires actifs														
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2001-2007 (n=123)														

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Revenus incluant 0 $[4]	8 288 $	10 847 $	13 001 $	14 153 $	16 059 $	14 402 $	19 843 $	22 641 $	24 838 $	25 950 $	26 302 $	12 470 $	22 329 $	9 859 $
Revenus excluant 0 $[5]	10 078 $	11 890 $	14 473 $	14 779 $	16 191 $	15 141 $	21 409 $	24 865 $	27 774 $	30 989 $	31 669 $	13 482 $	25 308 $	11 826 $
Proportion en situation d'emploi	72 %	85 %	86 %	94 %	99 %	95 %	93 %	91 %	89 %	84 %	84 %	87 %	89 %	2 pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	16 %	20 %	26 %	33 %	47 %	96 %	61 %	32 %	33 %	33 %	24 %	29 %	47 %	18pp
Prestations d'a.-c.	544 $	692 $	1 225 $	1 919 $	2 588 $	5 707 $	3 219 $	2 088 $	2 054 $	2 008 $	1 676 $	1 394 $	2 792 $	1 398 $
Semaines d'a.-c.	2,2	2,6	4,1	6,6	8,4	19,2	10,2	6,4	5,8	5,5	4,4	4,8	8,6	3,8
Proportion de prestataires d'AS	15 %	18 %	15 %	11 %	8 %	11 %	11 %	9 %	14 %	11 %	10 %	14 %	11 %	-3pp
Prestations d'AS	540 $	545 $	577 $	338 $	163 $	288 $	622 $	659 $	923 $	756 $	784 $	433 $	672 $	239 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	10 %	12 %	12 %	16 %	15 %	36 %	22 %	16 %	16 %	18 %	13 %	13 %	20 %	7 pp
Travailleurs âgés (55 ans et plus) – Participants de 2001-2007 (n=98)														
Revenus incluant 0 $[4]	20 649 $	19 984 $	20 351 $	21 873 $	24 286 $	17 997 $	20 770 $	24 458 $	24 593 $	25 854 $	23 408 $	21 429 $	22 846 $	1 417 $
Revenus excluant 0 $[5]	23 259 $	22 255 $	23 464 $	23 556 $	24 792 $	19 596 $	22 870 $	27 550 $	29 391 $	33 338 $	29 418 $	23 465 $	27 027 $	3 562 $
Proportion en situation d'emploi	89 %	90 %	87 %	93 %	98 %	92 %	91 %	89 %	84 %	78 %	81 %	91 %	86 %	-5pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	36 %	49 %	49 %	44 %	55 %	95 %	67 %	42 %	45 %	34 %	34 %	47 %	53 %	6pp
Prestations d'a.-c.	2 299 $	2 815 $	3 065 $	2 659 $	3 560 $	7 573 $	4 449 $	2 844 $	2 956 $	2 580 $	2 582 $	2 880 $	3 831 $	951 $
Semaines d'a.-c.	7,2	8,6	8,7	7,6	9,9	21,9	12,8	8	8,4	6,8	6,4	8,4	10,7	2,3
Proportion de prestataires d'AS	13 %	12 %	15 %	14 %	12 %	6 %	6 %	9 %	8 %	10 %	12 %	14 %	9 %	-5pp
Prestations d'AS	480 $	235 $	608 $	593 $	315 $	159 $	345 $	386 $	236 $	305 $	532 $	446 $	327 $	-119 $

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.)[1]	Résultats annuels moyens (après part.)[2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	14 %	16 %	22 %	15 %	15 %	38 %	24 %	15 %	18 %	16 %	17 %	16 %	21 %	5 pp
Travailleurs de longue date – Participants de 2007-2009 (n=49)														
Revenus incluant 0 $[4]	30 316 $	32 851 $	33 192 $	35 011 $	35 959 $	23 894 $	26 761 $	31 739 $	34 549 $	-	-	33 466 $	31 016 $	-2 450 $
Revenus excluant 0$[5]	32 293 $	33 536 $	33 884 $	35 740 $	35 959 $	25 452 $	30 584 $	35 429 $	40 750 $	-	-	34 282 $	35 587 $	1 305 $
Proportion en situation d'emploi	94 %	98 %	98 %	98 %	100 %	94 %	88 %	90 %	85 %	-	-	98 %	87 %	-11 pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	16 %	20 %	22 %	33 %	35 %	98 %	50 %	31 %	22 %	-	-	26 %	34 %	8pp
Prestations d'a.-e.	579 $	606 $	1 119 $	1 417 $	2 386 $	6 800 $	4 315 $	2 514 $	1 742 $	-	-	1 221 $	2 857 $	1 636 $
Semaines d'a.-e.	2	2	3	4	6	17	12	6	5	-	-	3	8	5
Proportion de prestataires d'AS	4 %	2 %	8 %	4 %	8 %	12 %	13 %	17 %	7 %	-	-	5 %	12 %	7 pp
Prestations d'AS	108 $	18 $	121 $	49 $	163 $	969 $	766 $	1 032 $	897 $	-	-	92 $	898 $	806 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	5 %	2 %	6 %	7 %	9 %	31 %	26 %	16 %	12 %	-	-	6 %	18 %	12 pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Tableau F5. Résultats sur le marché du travail des anciens prestataires qui ont participé au programme de services d'aide à l'emploi

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.)[1]	Résultats annuels moyens (après part.)[2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Tous les anciens prestataires														
Participants de 2001-2007 (n=1,004)														
Revenus incluant 0 $[4]	13 847 $	15 986 $	16 223 $	14 074 $	10 464 $	10 976 $	15 283 $	17 316 $	18 385 $	18 417 $	18 682 $	14 119 $	16 510 $	2 391 $
Revenus excluant 0 $[5]	16 962 $	18 135 $	17 885 $	16 306 $	13 252 $	13 914 $	19 014 $	22 608 $	24 743 $	25 934 $	27 502 $	16 508 $	22 286 $	5 778 $
Proportion en situation d'emploi	80 %	88 %	90 %	86 %	79 %	79 %	80 %	77 %	74 %	71 %	69 %	85 %	75 %	-10pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	26 %	32 %	51 %	59 %	49 %	21 %	20 %	24 %	25 %	24 %	21 %	43 %	22 %	-21pp
Prestations d'a.-c.	1 218 $	1 521 $	2 677 $	3 091 $	3 023 $	921 $	1 076 $	1 351 $	1 345 $	1 382 $	1 161 $	2 306 $	1 206 $	-1 100 $
Semaines d'a.-c.	4,5	5,2	9,3	10,7	10	3,1	3,5	4,3	4,1	4	3,3	7,9	3,7	-4,2
Proportion de prestataires d'AS	22 %	20 %	18 %	19 %	24 %	31 %	23 %	21 %	17 %	16 %	15 %	21 %	20 %	-1pp
Prestations d'AS	1 037 $	868 $	825 $	743 $	1 044 $	1 468 $	1 159 $	980 $	917 $	949 $	984 $	903 $	1 076 $	173 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	19 %	17 %	23 %	29 %	32 %	23 %	19 %	18 %	17 %	18 %	17 %	24 %	21 %	-3pp
Participants de 2006-2008 (n=278)														
Revenus incluant 0 $[4]	16 395 $	18 170 $	17 012 $	16 962 $	14 369 $	15 563 $	20 931 $	21 366 $	22 715 $	-	-	16 582 $	21 671 $	5 089 $
Revenus excluant 0 $[5]	17 511 $	18 885 $	18 053 $	18 673 $	16 413 $	18 121 $	24 166 $	25 618 $	27 648 $	-	-	17 907 $	25 811 $	7 904 $
Proportion en situation d'emploi	94 %	96 %	94 %	91 %	88 %	86 %	87 %	83 %	82 %	-	-	93 %	84 %	-9pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	36 %	44 %	57 %	61 %	58 %	28 %	25 %	29 %	27 %	-	-	51 %	27 %	-24pp

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement[3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Prestations d'a.-c.	2 046 $	2 400 $	3 508 $	3 587 $	3 768 $	1 208 $	1 498 $	1 970 $	1 975 $	-	-	3 062 $	1 814 $	-1 248 $
Semaines d'a.-c.	6	8	11	11	11	4	4	6	5	-	-	9	5	-4
Proportion de prestataires d'AS	19 %	20 %	19 %	21 %	25 %	29 %	23 %	26 %	21 %	-	-	21 %	23 %	2pp
Prestations d'AS	755 $	858 $	970 $	1 024 $	1 555 $	1 608 $	1 433 $	1 690 $	1 575 $	-	-	1 032 $	1 566 $	534 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	18 %	19 %	24 %	27 %	35 %	23 %	19 %	24 %	20 %	-	-	25 %	26 %	1pp
Sous-groupes d'anciens prestataires														
Jeunes (moins de 30 ans) – Participants de 2001-2007 (n=220)														
Revenus incluant 0 $[4]	7 252 $	9 966 $	12 299 $	11 832 $	10 532 $	11 614 $	16 332 $	17 888 $	21 085 $	20 212 $	22 140 $	10 376 $	18 212 $	7 836 $
Revenus excluant 0 $[5]	9 088 $	11 172 $	13 213 $	13 167 $	12 268 $	13 378 $	18 911 $	21 864 $	26 507 $	26 949 $	29 016 $	11 782 $	22 771 $	10 989 $
Proportion en situation d'emploi	72 %	86 %	92 %	90 %	86 %	87 %	86 %	82 %	80 %	75 %	77 %	85 %	81 %	-4pp
Proportion de prestataires d'a.-c.	12 %	22 %	43 %	56 %	49 %	23 %	17 %	23 %	27 %	31 %	21 %	36 %	24 %	-12 pp
Prestations d'a.-c.	601 $	809 $	1 934 $	2 725 $	2 389 $	1 098 $	895 $	1 194 $	1 260 $	1 537 $	1 210 $	1 692 $	1 199 $	-493 $
Semaines d'a.-c.	2,4	3,1	6,9	10,4	8,9	3,7	3	4,3	4	4,6	3,4	6,3	3,8	-2,5
Proportion de prestataires d'AS	21 %	21 %	19 %	19 %	28 %	34 %	25 %	19 %	17 %	15 %	14 %	21 %	21 %	0pp
Prestations d'AS	959 $	899 $	694 $	779 $	1 138 $	1 382 $	1 178 $	864 $	667 $	693 $	769 $	894 $	925 $	31 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	18 %	14 %	18 %	27 %	29 %	24 %	18 %	17 %	16 %	18 %	14 %	21 %	20 %	-1pp
Travailleurs âgés (55 ans et plus) – Participants de 2001-2007 (n=116)														
Revenus incluant 0 $[4]	19 421 $	21 698 $	18 695 $	15 160 $	10 162 $	9 753 $	13 399 $	14 871 $	14 954 $	11 847 $	10 478 $	17 027 $	12 550 $	-4 477 $
Revenus excluant 0 $[5]	23 264 $	23 971 $	20 653 $	17 944 $	12 408 $	12 856 $	16 534 $	21 297 $	21 415 $	19 917 $	18 337 $	19 648 $	18 393 $	-1 255 $

Résultats moyens	Période précédant le programme					Année de participation	Période postérieure au programme					Résultats annuels moyens (avant part.) [1]	Résultats annuels moyens (après part.) [2]	Changement [3]
	5 ans avant	4 ans avant	3 ans avant	2 ans avant	1 an avant		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans			
Proportion en situation d'emploi	83 %	91 %	91 %	85 %	82 %	76 %	81 %	70 %	70 %	60 %	59 %	86 %	69 %	-17pp
Proportion de prestataires d'a.-e.	26 %	35 %	52 %	60 %	53 %	19 %	21 %	22 %	21 %	18 %	20 %	45 %	20 %	-25pp
Prestations d'a.-e.	1 233 $	1 296 $	2 875 $	3 079 $	3 973 $	685 $	865 $	1 075 $	926 $	1 471 $	1 389 $	2 491 $	1 069 $	-1 422 $
Semaines d'a.-e.	4,4	4	9,5	10,3	12,8	3	3,1	3,6	2,8	3,9	3,9	8,2	3,4	-4,8
Proportion de prestataires d'AS	15 %	11 %	11 %	22 %	26 %	28 %	25 %	20 %	18 %	16 %	13 %	17 %	20 %	3pp
Prestations d'AS	682 $	451 $	633 $	653 $	987 $	1 652 $	1 445 $	922 $	1 233 $	1 115 $	755 $	681 $	1 187 $	506 $
Dépendance aux mesures de soutien du revenu	16 %	11 %	22 %	29 %	37 %	23 %	21 %	15 %	14 %	17 %	16 %	23 %	21 %	-2pp

[1]Résultats annuels moyens (avant part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période précédant la participation
[2]Résultats annuels moyens (après part.) : représentent les résultats annuels moyens pour la période suivant la participation
[3]Changement entre les périodes précédant et suivant la participation : représente l'écart entre les résultats annuels moyens calculés pour les périodes précédant et suivant la participation
[4]Résultats touchant le salaire pour toutes les personnes visées par l'étude
[5]Résultats touchant le salaire excluant les personnes qui n'ont déclaré aucun revenu au cours d'une année donnée
a.-e. : assurance-emploi; AS : aide sociale ; pp : point de pourcentage

Annexe G – Liste des sept études présentées dans le rapport de synthèse

Tableau G1. Aperçu des études présentées dans ce rapport de synthèse

Étude	Données probantes obtenues	Méthodes	Période de référence	Période d'observation
Profil, résultats et impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Yukon (Terminée en 2014)	- Impacts différentiels - Résultats sur le marché du travail - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension combiné à la méthode des doubles différences - Établissement de profils statistiques	Participants 2001-2007	Onze ou douze années consécutives entre 1997 et 2013 (cinq années avant le programme, une ou deux années pendant le programme et cinq années après le programme)
Analyse coûts-avantages des Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes au Yukon (Terminée en 2016)	- Analyse coûts-avantages	- Méthode non expérimentale utilisant l'appariement par score de propension combiné à la méthode des doubles différences - Analyse des coûts		Sept ou huit années entre 2001 et 2014 (une ou deux années pendant le programme et six années après le programme)
Analyse des profils et des résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – participants du Yukon de 2006-2008 (Terminée en 2015)	- Résultats sur le marché du travail - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants	- Établissement de profils statistiques	Participants 2006-2008	Neuf ou dix années consécutives entre 2001 et 2013 (cinq années avant le programme, une ou deux années pendant le programme et trois années après le programme)
Analyse des profils et des résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi « travailleurs de longue date » au Yukon (Terminée en 2016)	- Résultats sur le marché du travail	- Établissement de profils statistiques	Participants 2007-2009	Neuf années consécutives entre 2002 et 2012 (cinq années avant le programme, une année pendant le programme et trois années après le programme)
Étude sur le programme de développement des compétences au Yukon (Terminée en 2016)	-Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- Trois entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation - Questionnaire rempli par des représentants du Yukon	Conception et exécution au moment de la collecte de données (c.-à-d. 2015)	
Étude sur le programme de développement des compétences – formation en apprentissage au Yukon (Terminée en 2016)	- Résultats sur le marché du travail - Profil et caractéristiques sociodémographiques des participants - Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- Établissement de profils statistiques - Trois entrevues avec des informateurs clés - Examen de la littérature et de la documentation - Questionnaire rempli par des représentants du Yukon		
Étude sur le programme de subventions salariales ciblées au Yukon (Terminée en 2016)	- Conception et exécution du programme - Difficultés rencontrées et leçons tirées	- Quatre entrevues avec des informateurs clés - Examen de la documentation - Questionnaire rempli par des représentants du Yukon		